Organisations pour la santé des jeunes : évaluer la participation des jeunes

[Titre fourni par le catalogueur]

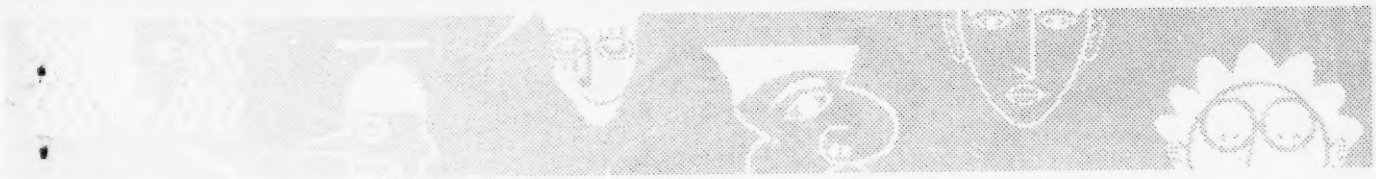


Table des matières

Document de travail....3

Cadre d'évaluation....13

Qu'est-ce que c'est?....13
Le but est....13
Le présent guide a pour butæ....15

Pourquoi ?....15
Vérifier vos hypothèses....15
Les bienfaits sont....15
Les participants sont....15
Le modèle est....16

Le point de départ....17
Former un groupe de travail....18
Faire un retour en arrière sur les antécédents de l'organisation....19
Examiner ce qui se fait....20
Examiner comment se porte l'organisation....21
Planifier la recherche....23
Recueillir l'information....24
Décider avec qui parler....26
Poser les bonnes questions....28
Enregistrer les résultats....28
Revoir le processus....28
Interpréter les résultats....29
Effectuer les changements....32
Célébrer le travail accompli....34

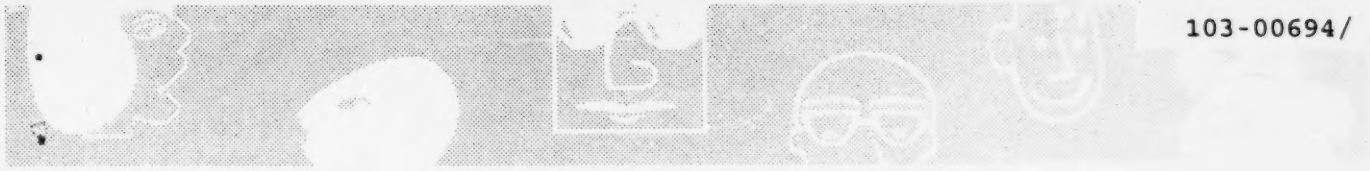
Les autres points à connaître....35
Au point de vue légal....35
Le consentement et l'entente de non-divulgation....35

Annexes
Annexe A : Mise en œuvre d'un groupe de travail....37
Annexe B : Mettre en place une équipe consultative....38
Annexe C : Quelle information recherchez-vous?....39
Annexe D : Feuille de tâches....40
Annexe E : Embaucher un évaluateur de l'extérieur....41
Annexe F : Exemple de formulaire de consentement....42

Guide de recherche....43

Feuille de conseils....55

103-00694/



Ce projet vise à souligner les efforts des jeunes qui prennent leur bien-être en main et jouent un rôle de chef de file dans ce domaine, ainsi que le rôle des adultes qui les accompagnent dans leur démarche. Ensemble, ils créent une relation d'entraide mutuelle.

Ce projet vise à souligner les efforts des jeunes qui prennent leur bien-être en main et jouent un rôle de chef de file dans ce domaine, ainsi que le rôle des adultes qui les accompagnent dans leur démarche.

Les jeunes et les adultes ont su établir ensemble une relation d'entraide mutuelle.

Le *Mainland South Teen Health Center* de l'école secondaire J.L.Ilsley aimerait transmettre ses remerciements aux personnes et groupes ci-après.

Ceux et celles qui nous ont donné conseils et information : les membres de l'organisation *Green Door*; les membres de l'organisation *Red Door*; les étudiants et le personnel de l'école secondaire *J.L.Ilsley*; les étudiants de l'école secondaire rurale *Hants East*; Stacy MacKay, du *Teen Resource Centre Advisory Committee*, Saint John (N.-B.); Annette Huyter, Dawn Isenor, Anne Kay et B.I. Booth du *Musquodoboit Valley Youth Health Center*; Rick Gilbert, du Nova Scotia Youth Secretariat; Sharon Amirault, du *Boys and Girls Club of Nova Scotia*; Michael Butler, du *Phoenix Center for Youth*; Anne Bulley.

Les membres du groupe de travail qui ont appris la signification du mot « compromis » : Jake Danson-Faraday, Gina Duggan, Tyson James, Rosanne LeBlanc et Patti Melanson du *Mainland Teen Health Center*; Linda Roberts du *Captain William Spry Community Center*; et, enfin et surtout, Fiona Chin-Yee, conseillère en programmes à la Direction générale de la promotion et des programmes de la santé, Santé Canada.

Le document annexé a été produit par la Direction générale de la promotion et des programmes de la santé, Santé Canada, Région de l'Atlantique. Les opinions qui y sont exprimées sont celles des auteurs, mais elles ne reflètent pas nécessairement la politique officielle de Santé Canada.

Si vous le désirez, vous pouvez reproduire ce document en tout ou en partie. Nous vous prions toutefois d'en indiquer la source de la manière suivante :

Organisations pour la santé des jeunes : évaluer la participation des jeunes

Septembre 1999. Rédigé par Donalee Moulton et Barbara Cottrell et le *Mainland South Teen Health Centre* pour la Direction générale de la promotion et des programmes de la santé, Santé Canada, Région de l'Atlantique.

Discussion Paper

La participation des jeunes au sein des organisations pour la santé des jeunes :

Ce document porte sur la signification du terme « guidé par les jeunes » et sur les avantages, les désavantages et la pertinence de la participation des jeunes. Il présente également de l'information sur les questions de droit relativement à la participation des jeunes aux organisations pour la santé des jeunes. Une hypothèse de base est que la participation des jeunes est essentielle.

Les organisations pour la santé des jeunes sont très diversifiées. Elles desservent différentes communautés et fonctionnent selon des philosophies différentes, mais elles partagent un engagement commun à offrir les meilleurs services possible aux jeunes. La majorité des organisations qui offrent des services favorisant la santé chez les jeunes se définissent comme des organisations « guidées par les jeunes ». Les différences sont toutefois énormes dans la définition du terme. Le terme « guidé par les jeunes » peut signifier que les jeunes ont le même droit de parole à tous les niveaux de l'organisation ou encore que les adultes offrent des services en fonction des propos tenus par les jeunes sur les services qui leur seraient nécessaires. Quelle est la participation des jeunes aux décisions d'ordre organisationnel et à quel niveau se fait cette participation est la principale question.

Que sont les « Organisations pour la santé des jeunes »?

Il existe, en Nouvelle-Écosse, 21 centres pour la santé des jeunes. Un certain nombre de nouveaux centres sont présentement au stade de planification. La majorité des centres offrent aux jeunes des soins infirmiers de base ainsi qu'un certain niveau de programmes, par exemple, des activités pour souligner la journée nationale sur la prévention de la violence familiale de même que des activités de promotion sur les centres. Des tâches administratives, telles que la tenue de dossiers, les réunions et les rapports sont communs à tous les centres. Les principales différences entre les centres sont dans leur fonctionnement et leur emplacement. Certains centres pour la santé des jeunes offrent, notamment, des tests de grossesse et des tests de sang pour le VIH alors que d'autres n'offrent pas ces services; certains sont situés en milieu scolaire alors que d'autres sont situés dans des établissements au centre-ville.

Les centres pour la santé des jeunes situés en Nouvelle-Écosse

Amherst Regional High School, Amherst
Beechville, Lakeside, Timberlea Teen Health Centre
Cobequid Teen Clinic, Lower Sackville
Cobequid Education Centre, Truro
Dartmouth High School, Dartmouth
Eastern Shore District High School
Glace Bay YHC, Glace Bay
Halifax West High School, Halifax
Mainland South Teen Health Centre, Halifax
New Waterford YHC, New Waterford
Northside Youth Help Centre, North Sydney
Musquodobit Rural High School, Middle Musquodobit
Phoenix Centre for Youth, Halifax
Shelburne Youth Health and Support Centre, Shelburne
Sir John A. MacDonald High School
Sydney Youth Health Centre, Sydney
Tantallon Youth Health Centre, Tantallon
The Red Door, Kentville
The Open Door, Wolfville
The Green Door, Cambridge
The Polka Dot Door, Auburn

la Nouvelle-Écosse compte 25 centres pour la santé des jeunes.

Un certain nombre d'organisations, telles que Planned Parenthood et le Club de garçons et filles, offrent aux jeunes des services de santé physique et mentale et peuvent également être considérées comme des organisations pour la santé des jeunes. Il existe plusieurs similarités dans la structure des centres pour la santé des jeunes. La majorité des centres offrent aux jeunes[1] des services infirmiers et certains programmes qui sont dirigés par un conseil d'administration et ont du personnel rémunéré qui répond au conseil d'administration.

Niveaux de participation des jeunes

Les jeunes peuvent participer à une organisation de plusieurs manières. Dans la publication *Working with Young People: A guide to youth participation in decision-making (1995,II-7),* ces manières de participer sont définies comme :

a) des jeunes affectés à des rôles précis et informés de la raison de leur participation;
b) des jeunes consultés et informés de la manière dont seront utilisées leurs suggestions;
c) des adultes sont à l'origine de la participation des jeunes et partagent la prise de décision;
d) les jeunes mettent en place des projets et en assument la direction;
e) les jeunes mettent en place des projets et partagent la prise de décision avec les adultes;
f) projets mis en place de façon conjointe; partage de la prise décision.

[1] *Pour les besoins de cette discussion, le terme « jeunes » s'applique aux jeunes de 14 à 24 ans.*

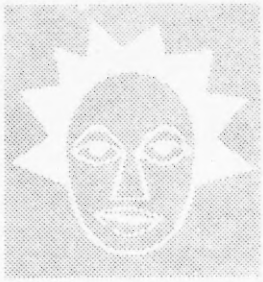
Les définitions du terme « guidé par les jeunes » supposent souvent que pour « guider » une organisation, les jeunes doivent participer à tous les niveaux de la prise de décision organisationnelle. Les niveaux auxquels les jeunes peuvent participer dans les organisations pour la santé des jeunes comprennent :

Niveau 1 : à titre d'utilisateurs de services et cela comprend la lecture de la documentation telles brochures et affiches, avoir accès à des pansements adhésifs ou à la pilule anticonceptionnelle ou encore visiter le centre pour avoir des conseils médicaux ou thérapeutiques.

Niveau 2 : à titre d'aide à la gestion, par exemple, collaborer aux activités par l'installation des chaises et la décoration de la salle, collaborer à la promotion de l'activité par la conception et la distribution d'affiches.

Niveau 3 : dans la gestion à titre d'employé rémunéré ou de membre siégeant à des comités consultatifs; dans la planification et la mise en œuvre des programmes. Cela peut également comprendre faire des présentations à des classes, planifier des activités telles la journée du biscuit, inviter des conférenciers, organiser des collectes de fonds pour le centre et représenter le centre lors de réunions.

Niveau 4 : à titre de membre du conseil d'administration, participer à l'élaboration de politiques et de programmes qui répondent aux besoins des jeunes



Il est maintenant communément accepté que les gens devraient participer aux decisions qui touchent leur sante.

Il est maintenant communément accepté que les gens aient une voix sur les décisions qui touchent leur santé. Il serait inimaginable d'avoir une organisation pour la santé des femmes qui ne comprendrait pas de femmes à tous les niveaux du processus décisionnel. Il y a toutefois beaucoup de discussions sur la pertinence d'avoir des jeunes qui participent à tous les niveaux des organisations pour la santé des jeunes.

Il est essentiel, pour toutes les organisations pour la santé des jeunes, que des jeunes participent au niveau de la prestation des services (Niveau 1). La participation des jeunes est la clé du succès; sans leur participation active, les services offerts et les organisations n'auraient aucune raison d'être. À ce niveau, la participation ne suppose pas de prise de décision autre que les jeunes qui prennent la décision d'utiliser ou non les services de l'organisation.

Certains jeunes préfèrent avoir une participation plus grande que simplement utiliser les services offerts par le centre. Ils donnent à la direction un soutien pratique, par exemple, aider à l'installation des chaises et à la décoration de la salle lors des activités et faire la promotion des activités par l'installation d'affiches (Niveau 2). Ce niveau de participation ne comprend également rien de plus qu'un niveau de prise de décision de base.

Les organisations pour la santé des jeunes ont également besoin des suggestions faites par les jeunes sur les programmes et services offerts par le centre (Niveau 3). Cela comprend généralement une consultation auprès des jeunes sur les services et programmes offerts. Sans le point de vue des jeunes, les adultes ne peuvent savoir avec certitude s'ils répondent réellement aux besoins des jeunes, s'ils leur offrent les services qui leur sont nécessaires et s'ils mettent en place une organisation efficace et sensibilisée à la santé des jeunes. Dans certains cas, les jeunes ont une perspective différente sur les enjeux qui les touchent. Ils peuvent alors dire aux adultes si les services offerts par l'organisation sont utiles aux jeunes. Toutefois, pour permettre ce genre d'interaction, les jeunes doivent être dans un environnement où leurs opinions sont prises en considération.

Lorsque des jeunes ont eu l'occasion de participer, ils ont considérés comme un autout important.

Dans la partie continentale de la Nouvelle-Écosse, un grand nombre de centres pour la santé des jeunes cherchent à connaître l'opinion des jeunes en leur demandant de répondre à un sondage d'une page. Au Mainland South Teen Health Centre, par exemple, chaque jeune qui visite le centre est invité à répondre à un sondage sur la satisfaction du consommateur. Cette enquête annuelle est échelonnée sur un mois. Au Phoenix Centre, on trouve régulièrement un court sondage sur la table à café dans un coin de salon du Centre. Plusieurs jeunes répondent au sondage. Une autre méthode utilisée pour connaître l'opinion des jeunes est de les rencontrer régulièrement. Bien que ces enquêtes et rencontres ne soient pas une promesse que des changements seront effectués en fonction des points de vue des jeunes, elles sont un engagement à prendre leurs opinions en considération. Les jeunes soulignent qu'ils aiment qu'on les consulte. Un certain nombre de centres pour la santé des jeunes ont également des comités consultatifs composés de jeunes et d'adultes. Ces comités ont pour mandat de faire des recommandations au personnel et au conseil d'administration du centre sur la planification des programmes et de mettre en place des changements. À ce niveau, les jeunes n'ont toujours pas de pouvoir décisionnel, mais leurs opinions doivent être reconnues, sans quoi ils cessent rapidement de donner leur point de vue.

Certains centres invitent les jeunes à assumer du leadership au sein de l'organisation en effectuant des tâches telles que faire des présentations sur le centre dans les salles de classe et prendre part aux activités de planification, notamment, les journées d'accueil ou en invitant des conférenciers. Dans certains centres, les activités de collectes de fonds sont également organisées par des jeunes. Cela comprend généralement l'organisation d'activités telles que les laveries d'automobiles pour recueillir des fonds en vue de voyages et de conférences plutôt que la rédaction de demandes de subvention pour le maintien du centre.

Dans certains centres, des jeunes siègent au conseil d'administration (Niveau 4). Le nombre de jeunes qui y participent varie. Certains centres croient qu'avoir un ou deux jeunes au conseil d'administration signifie que les jeunes ont une voix au processus décisionnel. D'autres croient qu'en raison du pouvoir des adultes comparativement à celui des jeunes, il est nécessaire d'avoir une masse critique de jeunes pour leur assurer une voix dans un groupe d'adultes. Plusieurs ont exprimé leurs inquiétudes relativement aux fonctions du conseil qui peuvent paraître ennuyeuses pour les jeunes et les aliéner; il est fréquent que les jeunes ne se présentent pas aux réunions ou restent silencieux. Toutefois, plusieurs adultes qui siègent au conseil éprouvent parfois eux aussi des problèmes à se concentrer, à s'engager et à participer. Puisque les activités de développement du conseil sont d'une grande importance, il est nécessaire de s'assurer que les activités offertes pour encourager la participation des jeunes sont stimulantes et intéressantes et que les jeunes ont accès à des programmes de formation pertinents et au soutien nécessaires à leur participation au processus. Dans certains centres, les jeunes ont une voix égale relativement à l'embauche du personnel rémunéré. Lorsque les jeunes ont eu l'occasion de participer à ce processus, ils ont été considérés comme un atout important dans le processus d'embauche.

Les avantages de la participation des jeunes

Les jeunes doivent participer aux organisations pour la santé des jeunes. Certaines organisations croient que la prise de décision est implicite à la participation des jeunes :

> *La participation des jeunes comprend reconnaître et nourrir les forces, les intérêts et les habiletés des jeunes en leur offrant la possibilité de prendre part aux décisions qui les affectent aux niveaux individuel et systémique. (Working with Young People: A guide to youth participation in decision-making: 1995, 1-3)*

Dans le même document, les avantages mutuels de la participation des jeunes supposent que les jeunes participent à la prise de décision :

> *Dans le processus décisionnel, les jeunes et les adultes apportent des habiletés et des connaissances qui leur sont propres. La participation des jeunes aux décisions qui les affectent offre aux jeunes et aux adultes une occasion importante d'apprendre l'un de l'autre et d'apporter des solutions plus efficaces aux enjeux qui touchent les jeunes. (Working with Young People: A guide to youth participation in decision-making: 1995, I-9)*

Certains adultes croient que c'est le droit des jeunes de participer aux prises de décision qui affectent leur vie. Ils croient également que le fait que les jeunes participent à la prise de décision améliore leur état de santé :

> *Lorsque les gens ont un sentiment de contrôle sur leur environnement et se sentent capables de faire des choix concrets, leur qualité de vie et leur état de santé s'améliorent.*
> *(Working with Young People: A guide to youth participation in decision-making)*

L'aspect « voix égale » est également implicite dans la définition ad hoc spéciale de « guidé par les jeunes » utilisée par le Community Youth Network Working Group de Terre-Neuve :

> *« Guidé par les jeunes » indique que les jeunes participent à tous les secteurs de l'organisation, y compris, mais non exclusif, collaborer au sein du conseil d'administration, au sein de la direction, du personnel et à titre de participants dans le développement et l'évaluation du travail de l'organisation.*

Les jeunes peuvent apporter, dans un même temps, une importante contribution à l'organisation. Ils apportent leurs idées, leurs points de vue, leurs sentiments et leurs habiletés, et aident les adultes qui participent à l'organisation à être à jour sur les enjeux discutés par les adolescents dans les couloirs des écoles ou sur la rue. Les jeunes savent quels sont les sujets qui intéresseront les jeunes. Ils sont en mesure de renseigner les adultes sur la manière de présenter un sujet aux jeunes. Que le sujet traite de la santé en matière de sexualité, il n'attirera les jeunes que s'il est bien présenté. Les nouveaux programmes sont souvent basés sur les besoins des jeunes qui sont définis grâce à la collaboration des jeunes. Comme l'a expliqué un adulte, « Les jeunes savent ce que veulent les jeunes ». Un jeune a également souligné qu'il « était difficile pour les adultes de comprendre. Les temps changent. Nous ne sommes peut-être pas connaissants en ce qui touche la politique et le budget, mais nous connaissons nos besoins ».

Les jeunes devraient participer aux activités des organisations pour la santé des jeunes.

Les jeunes apportent une contribution concrète au travail accompli. « Le Teen Health Centre ne pourrait pas accomplir autant de choses sans notre participation. Il n'y a aucune manière que (notre infirmière) pourrait arriver à faire tout ce que nous faisons », a précisé un jeune. Grâce à la participation des jeunes, le directeur ou le personnel rémunéré sont libres de consacrer leur temps aux jeunes qui ont besoin de leur attention. Il faut toutefois du temps et des ressources pour l'organisation de bénévoles, même s'ils sont partie intégrante du travail[2]. Les jeunes sont également bien placés pour passer le mot sur les services et programmes offerts par les centres. Plusieurs jeunes viennent aux centres parce qu'ils en ont entendu parler par d'autres jeunes. Il est également vrai que « plus il y a de participants, mieux c'est pour l'organisation. On ne peut nuire à l'organisation en participant. Chaque personne fait une contribution différente ».

La participation est circulaire : les jeunes peuvent y trouver un pouvoir d'action et sont alors en mesure de contribuer à l'organisation à plusieurs niveaux et de plusieurs manières. Par la participation, les jeunes acquièrent certaines habiletés et apprennent le respect de soi, des notions qui leur resteront leur vie durant. La participation des jeunes devient alors une composante importante pour renforcer une communauté - quels que soient le caractère de notre communauté, sa forme ou sa grosseur - et pour assurer l'avenir de nos communautés.

Il est nécessaire que jeunes et adultes examinent des moyens d'accroître la participation des jeunes dans les organisations pour la santé des jeunes.

Les raisons pour lesquelles les jeunes participent à la prise de décision dans leur organisation locale peuvent être divisées en deux catégories : les avantages pour les jeunes et les avantages pour l'organisation. Les avantages pour les jeunes comprennent

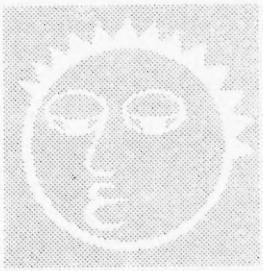
- l'école devient plus intéressante pour les jeunes;
- les jeunes se regroupent avec d'autres jeunes avec qui ils n'auraient jamais interagi, cela les aide à briser les stéréotypes;
- ils ont l'occasion de penser d'une façon critique à leurs propres activités;
- ils ont des occasions qui ne leur seraient pas offertes autrement, par exemple, de siéger aux conseils d'administration, de parler à des groupes d'étudiants universitaires et de participer à des conférences;
- ils acquièrent certaines habiletés telles que parler en public, organiser des activités, préparer des dépliants et coordonner des projets;
- cela peut se refléter dans leur curriculum vitae;
- ils gagnent de la confiance;
- ils ont l'occasion d'échanger, d'apprendre auprès des adultes et de créer des partenariats avec eux.

L'enjeu de l'appartenance, ou de la non-appartenance, est un élément qui est au centre du comportement de plusieurs adolescents. Il n'est pas surprenant que les adolescents qui participent à une organisation locale pour la santé des jeunes disent se sentir respectés et écoutés alors que des jeunes qui n'y participent pas sentent qu'on ne les écoute pas et que leurs opinions n'ont aucune importance. Puisque la participation est une indication du sentiment d'intégration ou d'appartenance, il est nécessaire que les jeunes et les adultes examinent des manières d'augmenter la participation des jeunes aux organisations pour leur santé.

2. Roberts, Linda. Not all the same: community-based agencies in an era of cuts. 1999. non publié.

En résumé, la participation des jeunes profiterait à l'organisation car :

- cela aide le personnel et les bénévoles à identifier les besoins propres aux jeunes qu'ils desservent;
- es jeunes peuvent déterminer, pour le personnel et les bénévoles, les besoins psychosociaux et sociologiques importants des jeunes en tant que consommateurs de soins de la santé;
- a participation des jeunes au sein de l'organisation et de la prestation des services résultera en un groupe de jeunes mieux informés qui connaîtront les services offerts et pourront y faire appel;
- les jeunes peuvent être une ressource additionnelle, ce qui permettrait d'accomplir davantage de travail; le centre accomplirait donc davantage – avec les jeunes pour les jeunes;
- des jeunes qui s'engagent deviennent des adultes qui s'engagent.



Quel degré de leadership et de pouvoir les jeunes doivent-ils avoir?

La pertinence d'un pouvoir décisionnel par les jeunes

Le degré de participation des jeunes soulève la question à savoir s'il est suffisant d'avoir une participation à tous les niveaux ou si les jeunes doivent avoir un pouvoir décisionnel à tous les niveaux de l'organisation. Autrement dit, quel degré de leadership et de pouvoir les jeunes doivent-ils avoir? Le niveau, l'étendue et la nature de la participation des jeunes dépendent des objectifs, des philosophies et de l'encadrement de l'organisation.

L'idéal serait que les jeunes gèrent et dirigent leurs propres organisations en égal partenariat avec les adultes. Toutefois, les jeunes sont des jeunes; ils sont habituellement inexpérimentés et n'ont pas toujours les habiletés qui leur sont nécessaires. Voilà pourquoi un mentor est essentiel au succès d'une organisation guidée par les jeunes.

Dans les centres pour la santé des jeunes, les professionnels comme les infirmières qui peuvent évaluer les problèmes médicaux, tels que, les crises d'asthme ou un bras cassé ou des problèmes sociaux et affectifs comme la possibilité d'un suicide, sont embauchés pour leur expertise. Le rôle des jeunes est de participer à l'élaboration des politiques et des programmes ainsi qu'à l'embauche d'une personne qui possède les habiletés nécessaires pour offrir les services.

Certains adultes qui participent aux organisations pour la santé des jeunes croient que les jeunes sont indispensables à l'organisation, mais qu'ils ne sont pas assez nombreux et qu'on ne leur donne pas l'importance qui leur est due. D'autres croient que ce n'est pas réaliste et que les jeunes ne s'intéressent pas au « grand portrait » de la politique organisationnelle. Les opinions diffèrent sur le niveau de participation des jeunes. La majorité des organisations cherchent à trouver l'équilibre qui leur convient.

Questions de droit

Les questions de droit qui entourent la participation des jeunes sont floues. Cela est particulièrement vrai pour les questions des jeunes qui siègent au Conseil de direction. L'âge de vote légal est de 19 ans. Les règlements du Registry of Joint Stocks de la Nouvelle-Écosse, où les organisations sans but lucratif doivent s'inscrire, stipulent que les personnes de moins de 18 ans n'ont pas de droit de vote à un conseil de direction.

Le *Societies Act,* qui régit les organisations sans but lucratif, précise qu'une « personne de moins de 19 ans peut être acceptée comme membre ou nommée à n'importe quel poste d'une société et doit être responsable du paiement des cotisations et que chaque membre a droit de vote ». Il souligne également que « compte tenu des règlements de toute organisation, les membres peuvent nommer ou élire tout membre pour siéger au conseil de direction ».

Il n'est pas suffisant que les adultes décident de la forme que devrait prendre la participation des jeunes. Les jeunes doivent également participer au processus d'évaluation.

Une autre question pour laquelle il n'y a pas de réponse claire est celle des « obligations contractuelles ». Les mineurs qui n'ont pas atteint l'âge de la majorité, qui est de 19 ans dans la plupart des provinces, peuvent retirer leur consentement à un contrat. Cela signifie que contrairement aux adultes qui siègent au conseil, ils ne sont pas tenus responsables, du point de vue légal, de leurs décisions ou de leur signature. Les contrats entre les jeunes et les organisations n'entraînent pas d'obligations juridiques, mais ils ont généralement une signification très importante pour les jeunes et l'organisation à laquelle ils participent.

Les avantages d'évaluer la participation des jeunes

Quels que soient les avantages ou les défis que présente la participation des jeunes, il est important d'évaluer le niveau de participation des jeunes dans nos organisations. Une bonne évaluation est un outil qui peut être d'une grande utilité pour la gestion du travail en cours, pour identifier les réussites et planifier efficacement de nouvelles initiatives. Cela vous permet également de déterminer si le jeune participe à tous les différents niveaux de votre organisation. Si elle est bien faite, une évaluation peut :

- démontrer comment votre organisation pour la santé des jeunes a réussi à faire participer les jeunes;
- offrir de la rétroaction pour une prise de décision éclairée à tous les niveaux; vous pouvez alors mettre plus d'efforts pour inclure les jeunes ou savoir exactement pourquoi ce n'est pas avantageux;
- évaluer l'efficacité de différentes stratégies et approches visant à faire participer les jeunes;
- favoriser l'apprentissage des stratégies, approches ou initiatives avec lesquelles votre organisation connaît ou non du succès;
- servir de guide pour les futurs projets et programmes destinés aux jeunes;
- augmenter l'efficacité dans la gestion d'un projet ou d'un programme;
- contribuer au développement organisationnel et à l'élaboration des politiques;
- vous aider à être plus responsable devant les jeunes et les autres intervenants.

Nous devons examiner de très près qui sera responsable de faire l'évaluation de la participation des jeunes. Que les adultes décident comment se fera la participation des jeunes n'est pas suffisant. Les jeunes doivent également participer au processus d'évaluation.

Examiner les attitudes

Lors de l'évaluation, il pourrait être profitable que les groupes discutent la manière dont les jeunes sont perçus par l'organisation. Dans le document *The Technology of Prevention Workbook* (1992, p. 32), William Lofquist décrit une gamme d'attitudes qui varient des « personnes perçues comme des objets » à des « personnes perçues comme bénéficiaires » à des « personnes perçues comme des ressources ». Il souligne que

« Parfois, selon les circonstances, chacune de ces trois attitudes peut paraître appropriée. Il peut être important d'y être sensible pour comprendre le comportement et pour interagir de manière constructive avec les autres ».

C'est finalement une question d'équilibre.

Conclusion

C'est finalement une question d'équilibre. Bien qu'il ne soit pas réaliste de s'attendre à ce que les jeunes agissent comme le font les adultes et de s'attendre à ce que les jeunes aient l'expérience et le leadership nécessaires pour diriger une organisation, il n'est pas sage que les adultes aient le contrôle absolu d'une organisation sans être à l'écoute des jeunes et sans encourager leur participation. Pour que les jeunes puissent effectuer certaines tâches, il faut leur offrir une certaine formation. Les jeunes et les adultes ont beaucoup à s'offrir mutuellement. Pour employer les mots de l'Organisation mondiale de la Santé (1990) :

> *Les adolescents et les jeunes ne sont plus des enfants, mais ils ne sont pas encore des adultes. Ils ont besoin de soutien et d'occasions pour développer leurs capacités psychosociales et physiques et, si on leur donne la chance, ils font une contribution importante non seulement pour leur propre développement, mais également pour celui de la société. (Citation tirée de Working with Young People: 1995, I-3).*

An Evaluation Framework

QU'EST-CE QUE C'EST?

Le but est...

Le but de ce guide est d'offrir aux organisations pour la santé des jeunes un outil qu'elles peuvent utiliser pour examiner l'engagement et la participation des jeunes.

Il a été conçu pour vous aider à voir :

- comment les jeunes participent;
- comment les jeunes pourraient participer;
- comment les jeunes devraient participer.

Les jeunes participent à une organisation de diverses manières et à divers niveaux :

- comme utilisateurs de services;
- dans la planification et la mise en place des programmes;
- à titre de membres au conseil d'administration.

Le présent guide tentera de vous aider à identifier de quelle façon les jeunes participent à votre organisation et à déterminer si ce niveau de participation est approprié à votre organisation.

Les jeunes savent ce que veulent les jeunes. C'est difficile pour les adultes de comprendre. Les temps changent. Nous ne sommes peut-être pas connaissants en ce qui touche la politique et le budget, mais nous connaissons nos besoins.

Le présent guide vous permettra d'examiner votre organisation en profondeur (philosophie, buts et contexte) et les occasions de changement. Après avoir jeté un coup d'œil sur le passé et sur le présent, ce guide vous aidera à examiner les nombreuses façons dont se fait la participation des jeunes, notamment par :

- la lecture d'affiches et d'autres informations sur les tableaux d'affichage;
- l'utilisation du service pour se procurer un pansement adhésif ou des contraceptifs;
- la participation aux activités par l'installation des chaises et la décoration de la salle;
- la promotion des activités en concevant des affiches et en faisant des présentations dans les classes;
- les collectes de fonds pour l'organisation en organisant un « barbecue » ou en vendant des billets de loterie;
- la participation au sein de groupes responsables de la planification d'activités comme des « journées du biscuit » ou des conférences;
- la participation à un comité consultatif;
- la participation au conseil d'administration.

Un modèle participatif, ou axé sur le pouvoir d'action, met l'accent sur la participation des principaux groupes à toutes les étapes du processus.

Cela vous aidera également à déterminer si vous :

- offrez aux jeunes des activités stimulantes et intéressantes;
- offez aux jeunes la formation nécessaire pour effectuer les tâches qu'ils désirent accomplir;
- faites participer les jeunes dans les processus de planification et de prise de décision;
- offrez aux jeunes l'occasion de réfléchir de façon critique sur leurs propres activités.

Le présent guide a pour but...

Le présent guide vous aidera à connaître quel est le degré de participation des jeunes au sein de votre organisation et à quels niveaux se fait cette participation. Le guide encouragera également la discussion sur la signification, pour une organisation, d'être guidée par les jeunes.

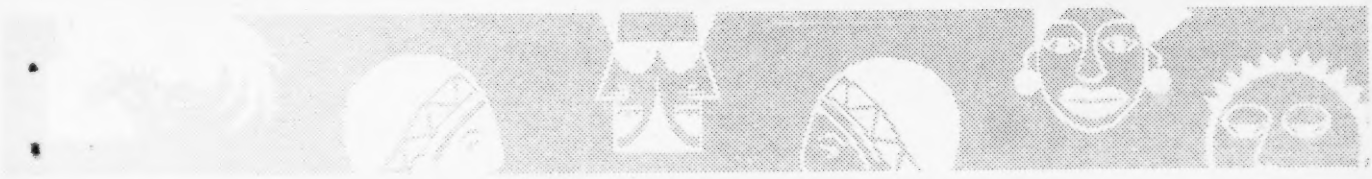
> *Guidé par les jeunes indique que les jeunes participent à tous les secteurs de l'organisation, y compris, mais non exclusif, collaborer au conseil d'administration, au sein de la direction, du personnel et à titre de participants dans le développement et l'évaluation du travail de l'organisation. Community Youth Network Working Group, Terre-Neuve*

Nous avons essayé de faire de ce guide un outil facile à utiliser, efficace pour évaluer la nature et l'étendue de la participation des jeunes au sein de votre organisation. Cela peut se faire de diverses façons. Le présent guide offre un nombre d'options et de suggestions que vous déciderez peut-être utiliser. Des listes de contrôle sont fournies pour mettre en évidence les principales activités et faciliter le processus d'évaluation.

Ce guide s'adresse aux :

- jeunes;
- adultes;
- adolescents;
- enseignants;
- coordonnateurs;
- administrateurs;
- membres du conseil d'administration.

Il offre également des suggestions qui permettront aux organisations d'effectuer des changements pour améliorer le niveau et le type de participation des jeunes. Ce guide peut profiter à toute organisation qui s'intéresse aux jeunes. L'information que vous recueillez peut également vous aider lorsque vous faites des demandes de financement. Elle vous aidera à mieux comprendre votre organisation et le rôle des jeunes.



POURQUOI ?

Vérifier vos hypothèses...

Effectuer une évaluation vous permet de brosser un portrait clair de votre organisation afin de pouvoir apporter des changements positifs. C'est surprenant ce que vous pouvez apprendre sur vous-même.

Une évaluation est l'occasion idéale de définir votre perception sur la manière dont les choses se font et de vérifier ces hypothèses.

Les bienfaits sont...

Lorsqu'une évaluation est bien faite, c'est un outil extrêmement utile pour gérer le travail en cours, définir les succès et planifier d'une manière efficace de nouvelles initiatives. Elle peut également :

- démontrer comment votre organisation pour la santé des jeunes a réussi à faire participer les jeunes;
- offrir de la rétroaction pour une prise de décision éclairée à tous les niveaux; vous pouvez alors mettre plus d'efforts pour inclure les jeunes ou savoir exactement pourquoi ce n'est pas indiqué;
- évaluer l'efficacité de différentes stratégies et approches visant à faire participer les jeunes;
- être plus connaissant des stratégies, approches ou initiatives avec lesquelles votre organisation connaît ou non du succès;
- servir de guide pour les projets et programmes futurs destinés aux jeunes;
- augmenter l'efficacité dans la gestion d'un projet ou d'un programme;
- contribuer au développement organisationnel et à l'élaboration des politiques;
- aider à vous responsabiliser face aux jeunes et aux autres intervenants.

Une évaluation est une occasion idéale de définir votre perception de la manière dont se font les choses et de vérifier ces hypothèses.

Les participants sont ...

Il est important de faire participer tous les principaux intervenants : les jeunes, les directeurs, les promoteurs et le personnel. Vous voudrez peut-être inviter également des enseignants, des conseillers d'orientation, des parents et des membres de la collectivité médicale.

Il n'est toutefois pas suffisant que la participation de ces personnes se limite au processus. Elles doivent être partie intégrante du processus et être bien acceptées. Chaque membre doit sentir qu'il joue un rôle important dans le processus d'évaluation et qu'il ne sert pas seulement de parure. Cela est possible si les membres participent le plus activement possible à toutes les étapes du processus d'évaluation : la conception, la collecte de données, la mise en œuvre et la révision.

Nous sentons qu'on nous écoute. Nous sentons qu'on utilise nos suggestions

Le modèle est...

Un modèle participatif, ou axé sur le pouvoir d'action, met l'accent sur la participation des principaux groupes à toutes les étapes du processus.

Le présent guide utilise un modèle participatif, ou de pouvoir d'action, qui met l'accent sur la participation des principaux groupes à toutes les étapes du processus. Cela augmente les sentiments de fierté et d'appartenance. Il met l'accent sur la réflexion et l'auto évaluation et permet à diverses voix de se faire entendre de sorte que différentes perspectives et diverses expériences sont mises en valeur.

Principes d'une évaluation selon une approche participative

Le but d'une évaluation participative est de vivre une expérience positive. Les principes dominants de cette approche, adaptée de Keeping on Track, An Evaluation Guide for Community Groups, présentée par le Women's Research Centre de Vancouver, sont soulignés ci-dessous.

L'évaluation participative met l'accent sur l'apprentissage, le succès et l'action. Des questions qu'il est important de se poser sont : Qu'avons-nous appris? Qu'est-ce qui a fonctionné? Qu'est-ce qui n'a pas fonctionné? Vous devez alors vous demander comment utiliser cette information pour passer à l'action. Le succès est déterminé par les personnes et les groupes les plus engagés.

L'évaluation profite aux personnes qui accomplissent le travail qui est évalué. Les buts et objectifs de l'organisation - ce que le projet cherche à accomplir - devraient être les normes en fonction desquelles le travail est mesuré. Vous devez porter une attention particulière aux besoins précis de l'organisation et aux ressources en place.

Le processus d'évaluation est continu et comprend des façons de permettre à tous les participants d'utiliser l'information comprise dans l'évaluation tout au long du projet et non seulement une fois le projet terminé. La documentation préparée pour l'évaluation doit être retournée aux participants sur une base continue dans un format qui leur est utile et doit être écrite dans un langage clair et simple.

L'évaluation comprend la capacité de reconnaître la progression du changement - dans les connaissances, les attitudes, les habiletés et le comportement. Pour mesurer le succès des gens à acquérir de nouvelles connaissances, à adopter de nouvelles attitudes, habiletés et comportements, il faut penser à l'avance aux genres de changements que vous désirez apporter. Il est important de décrire comment il est possible de reconnaître et de mesurer ces changements d'une manière qui soit réalisable et pratique dans le délai permis par votre organisation et avec les ressources qui y sont offertes.

Les participants doivent élaborer des questions propres au projet d'évaluation, des indicateurs de succès et des délais réalistes.

L'évaluation participative offre la possibilité de reconnaître les intérêts communs entre les personnes qui effectuent le travail, les personnes visées par le travail, les bailleurs de fonds pour le projet et les autres intervenants. Elle doit comprendre l'information et les commentaires des gens qui effectuent le travail, des personnes que le travail vise à aider ou à rejoindre et des bailleurs de fonds pour le projet.

LE POINT DE DÉPART

Il y a 13 étapes à suivre pour évaluer la participation des jeunes au sein de votre organisation :

1. **Former un groupe de travail.**
2. **Faire un retour en arrière sur les antécédents de l'organisation.**
3. **Examiner ce qui se fait.**
4. **Examiner comment se porte l'organisation.**
5. **Planifier la recherche.**
6. **Recueillir l'information.**
7. **Décider avec qui parler.**
8. **Poser les bonnes questions.**
9. **Enregistrer les résultats.**
10. **Revoir le processus.**
11. **Interpréter les résultats.**
12. **Effectuer les changements.**
13. **Célébrer le travail accompli.**

Il y a 13 étapes à suivre pour évaluer la participation des jeunes au sein de votre organisation.

1. Former un groupe de travail...

Il doit y avoir une personne – ou un certain groupe – qui assume la direction du processus d'évaluation. Nombre de détails et d'enjeux importants devront être examinés. Nous recommandons la mise en place d'un groupe de travail composé de cinq à huit personnes qui assurera la coordination du processus. Ce groupe doit avoir le temps et la capacité de se rencontrer sur une base régulière tout au long du processus. Sa responsabilité première est la supervision du projet.

Une personne, ou un groupe en particulier, doit assumer la direction du processus d'évaluation.

Il est nécessaire d'identifier des personnes clés pour siéger à ce comité. Il faut déterminer qui participe à votre organisation pour la santé des jeunes, qui sera touché par l'évaluation, qui utilisera l'information qui résultera de l'évaluation, qui effectuera les changements et qui sera touché par ces changements. Les principaux intervenants comprennent : des jeunes, des membres du personnel et du conseil d'administration, des représentants de la communauté et des bailleurs de fonds - assurez-vous toutefois qu'ils peuvent consacrer le temps nécessaire pour mener à bien le projet.

Dans la mesure du possible, ce groupe doit être un reflet de la communauté desservie par le centre et doit comprendre, si possible, des jeunes des groupes minoritaires. La diversité est un facteur important. Rappelez-vous que les personnes qui se sentent isolées dans un groupe ont souvent de la difficulté à se faire entendre; nous suggérons alors d'inclure plus d'un membre d'un groupe minoritaire. Par exemple, si les jeunes de race noire forment moins de 10 p. 100 de la population desservie par l'organisation pour la santé des jeunes, il peut être logique de penser qu'une représentation équitable serait que sur dix membres, il y ait une personne de race noire. Il est toutefois excessivement difficile de parler de votre réalité si vous êtes la seule personne de race noire dans un groupe de neuf personnes de race blanche.

Une fois le groupe de travail en place, vous devez tenir une séance de remue-méninges, de prise de contact et de partage des connaissances sur l'organisation. C'est l'occasion par excellence de discuter la raison d'être d'une évaluation, ce que vous voulez apprendre et la façon dont se déroulera le processus. Ce genre de séance contribue également à bâtir la confiance et le respect au sein du groupe.

Pour plus d'information à ce sujet, voir les annexes A et B.

2. Faire un retour en arrière sur les antécédents de l'organisation...

Une fois le groupe de travail en place, vous pouvez tenir votre première séance de prise de contact et de partage des connaissances sur l'organisation.

Il est bon de commencer en dressant un portrait - antérieur et actuel - de votre organisation pour la santé des jeunes. Connaître les antécédents de votre organisation - qu'est-ce qui a amené l'organisation à faire ce qu'elle fait - vous aide à comprendre où vous êtes aujourd'hui.

- Est-ce que tous les membres du groupe de travail connaissent pourquoi et comment l'organisation a été mise en œuvre et par qui?
- Quels membres de quelles communautés y participaient?
- D'où les fonds provenaient-ils?
- Depuis ses débuts, quels changements ont-ils été apportés?

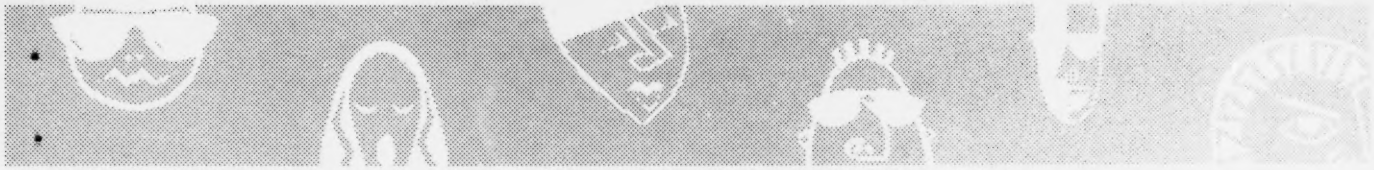
Le fait de répondre à ces questions aidera le groupe à se former un portrait clair de l'organisation - et d'avoir une compréhension commune de sorte que chacun soit sur la même longueur d'onde - les raisons pour lesquelles vous en êtes venus à travailler de telle ou telle manière, les manières dont les jeunes participent actuellement et comment ils ont participé dans le passé.

Il importe de susciter une discussion sur les attitudes des membres face à la participation des jeunes.

LISTE DE CONTRÔLE

Les membres de votre organisation et de votre groupe de travail voudront peut-être discuter les questions ci-dessous afin de bien comprendre les antécédents de l'organisation, ce qu'elle fait maintenant et ses plans d'avenir. Ces questions permettront également de soulever la discussion en ce qui a trait aux attitudes des membres sur la participation des jeunes :

- Quelles sont les raisons pour lesquelles votre organisation pour la santé des jeunes a été fondée?
- De quelle manière fonctionne-t-elle?
- Qui en assure le financement?
- De quelle façon a-t-elle changé?
- Qui en assure la direction?
- À l'heure actuelle, de quelle manière les jeunes participent-ils? Pourquoi?
- Quel rôle les jeunes jouent-ils au sein des programmes, des politiques et des produits?

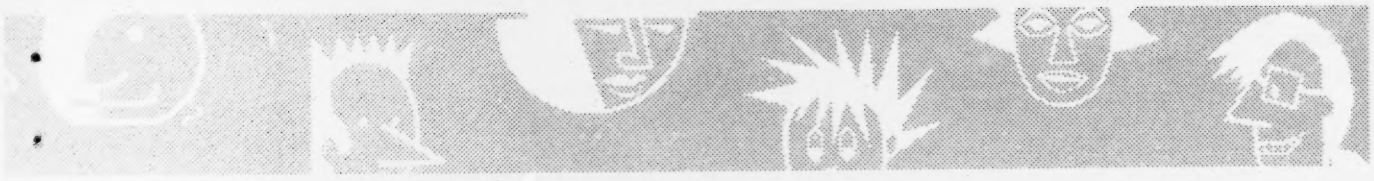


3. Examiner ce qui se fait...

Pensez à tous les programmes, aux activités administratives et aux services que vous offrez. Dressez la liste dans un tableau :

PROGRAMMES	ADMINISTRATION	SERVICES

Songez à tous les programmes, aux activités administratives et aux services que vous offrez.



4. Examiner comment se porte l'organisation...

Pour améliorer les programmes et les services, il est nécessaire d'examiner ce qui fonctionne bien et ce qui pourrait être amélioré. Utilisez le tableau précédent et évaluez vos programmes, vos activités administratives et vos services, et demandez à chaque membre d'évaluer chaque élément selon les catégories suivantes : aucun besoin de changement (+), changement mineur (*) et besoin d'amélioration (-)!

PROGRAMMES	Évaluation

ADMINISTRATION	Évaluation

SERVICES	Évaluation

Il peut être utile de tracer un organigramme ou encore de faire preuve de créativité en faisant un dessin qui représente votre organisation. À quoi ressemble votre organisation?

Il pourrait être utile de dessiner un organigramme ou encore de faire preuve de créativité et de faire un portrait qui représente votre organisation. À quoi ressemble votre organisation?

Il est maintenant temps de déterminer les manières dont les jeunes participent à vos activités. Vous voudrez peut-être revenir en arrière et aller à l'étape 3 pour rafraîchir votre mémoire. Le tableau suivant pourrait vous être utile.

CE QUE VOUS FAITES	RÔLE DES JEUNES

Songez à ce que serait pour vous une organisation idéale, c'est-à-dire à la manière dont vous voulez que votre organisation fonctionne.

Une fois que vous connaissez les antécédents de votre organisation et qu'un portrait de son fonctionnement actuel a été effectué, vous voudrez peut-être examiner ce que serait, pour vous, une organisation idéale, c'est-à-dire de quelle manière vous voulez que votre organisation fonctionne. Ce n'est peut-être pas tout à fait la manière dont elle fonctionne. Par exemple, vous n'avez peut-être jamais vraiment discuté du pourcentage de jeunes qui devrait siéger au conseil d'administration ou peut-être avez-vous décidé qu'idéalement les jeunes devraient former au moins 50 p. 100 du conseil d'administration, mais malgré tous vos efforts, ils n'ont, à votre avis, qu'une représentation de 30 p. 100.

Avant de commencer à recueillir des idées et des commentaires sur l'organisation, il est important d'avoir un portrait clair de ce que vous voulez et de ce qui se passe en réalité. Le tableau suivant pourrait vous être utile :

RÉALITÉ	IDÉAL

5. Planifier la recherche...

La prochaine étape est de planifier et de mener une évaluation pour vérifier votre pensée : l'organisation fonctionne-t-elle comme vous le pensez et de la manière dont vous voulez qu'elle fonctionne?

Pour qu'une évaluation soit profitable à votre organisation pour la santé des jeunes, les trois tâches suivantes sont nécessaires :

1. Élaborer des buts du projet réalistes et précis

C'est une autre façon de dire « dressez une liste de l'information que vous voulez recueillir ». Commencez par un énoncé des buts, notamment, définir de quelle manière les jeunes participent à votre organisation pour la santé des jeunes, les niveaux auxquels ils participent, les raisons pour lesquelles ils participent ou non et les obstacles à une plus grande participation.

Par la suite, écrivez les questions auxquelles vous voulez une réponse. Des exemples de questions sont présentés à l'annexe C.

2. Élaborer un plan d'action identifiant qui réalisera les actions et quand elles seront réalisées.

Votre plan d'action déterminera comment vous recueillerez l'information. Il pourrait comprendre une recherche à la bibliothèque pour obtenir de la documentation sur le sujet, l'organisation des groupes de réflexion et de discussion, des interviews personnelles ou téléphoniques et la mise en œuvre d'une enquête.

3. Définir les rôles et les responsabilités des personnes qui participent à l'évaluation.

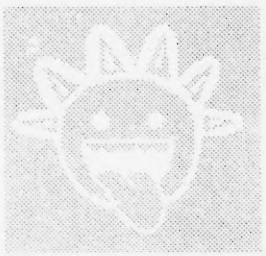
Il est important de déterminer qui fera quoi. Il est également utile d'avoir un président qui s'assurera que le travail se fait.

Chaque personne devrait avoir une liste - intitulée feuille de tâches - des tâches à accomplir. Cette liste doit comprendre une description de la tâche, le nom de la personne qui en est responsable, la date à laquelle la tâche doit être terminée et le nom de la personne à qui remettre le travail une fois terminé.

Ces feuilles doivent être datées afin d'identifier rapidement quelle est la feuille de tâches la plus récente.

Certaines organisations pour la santé des jeunes découvrent qu'idéalement, la participation des jeunes au conseil d'administration devrait être de 50 p. 100; selon elles, la participation est de 30 p. 100, mais, en réalité, elle n'est que de 20 p. 100.

Exemple d'une feuille de tâches :



Si les fonds le permettent, votre groupe pourrait souhaiter faire appel à un chercheur extérieur. Si c'est le cas, il est important de clarifier les rôles et les responsabilités du consultant. Vous trouverez à l'annexe E une liste de questions à prendre en considération lors de l'embauche d'un évaluateur extérieur.

Tâche	Personne d'achèvement	Date d'achèvement	Rapport présenté à
Appeler les personnes inscrites sur la liste et leur demander si elles prendront part (a) au groupe de réflexion le mardi 3 mai; ou (b) à une interview téléphonique	Sally	Le lundi 3 mai	Patricia
Trouver une salle de réunion convenable pour le groupe de réflexion du mardi 3 mai.	Freda	Monday, June 3	Patricia
Appeler les personnes inscrites sur la liste de Sally pour confirmer l'endroit et l'heure du groupe de réflexion	Patricia	Le vendredi 7 juin	Au groupe lors de la prochaine rencontre, le 8 juin.

Date:

Vous trouverez une feuille de tâches que vous pourrez utiliser à l'annexe D.

6. Recueillir l'information...

Examinez également d'autres sources d'information, notamment des documents de votre école secondaire et de la communauté de même que des études menées par d'autres organisations canadiennes pour la santé des jeunes. Il n'y a pas lieu de réinventer la roue. Déterminez quelle information vous pouvez incorporer à votre projet et ce qui vous sera utile tout au long du processus d'évaluation.

La prochaine étape est de définir quelle information devra être recueillie à partir de zéro. Cela peut comprendre aussi bien la tenue d'un groupe de réflexion composé de six participants que l'envoi d'un sondage à 600 personnes. Plus le processus sera officiel, plus il sera coûteux et, généralement, moins directe sera la participation entre vous et votre public cible. Les questionnaires, par exemple, s'ils sont bien préparés et distribués, peuvent fournir des données fiables et valables, mais ne créent toutefois pas un sentiment de confiance et n'encouragent pas l'échange d'idées. Ils peuvent également être très coûteux et nécessiter beaucoup de temps.

Par conséquent, nous recommandons que l'information soit recueillie au moyen de groupes de réflexion et d'entrevues. Vous aurez de l'information qui vous sera utile et vous pourrez créer une atmosphère de confiance avec toutes les personnes participantes.

Vous cherchez peut-être une variété d'information, comme :

- De quelles façons et à quels niveaux les jeunes participent-ils à votre organisation?
- Pourquoi les jeunes ne participent-ils pas à tous les niveaux?
- Voulez-vous que les jeunes participent davantage?
- De quelle façon les jeunes pourraient-ils participer davantage?
- Comment les jeunes pourraient-ils participer d'une façon plus appropriée?
- Y a-t-il certains groupes de jeunes qui ne participent pas à votre organisation? Pourquoi?

Une fois que vous avez déterminé vouloir évaluer la participation des jeunes au sein de votre organisation, que vous avez limité ce que vous voulez savoir et les raisons pour lesquelles vous désirez le savoir, vous pouvez procéder à l'étape suivante et définir :

- quelle information vous est nécessaire;
- où aller la chercher;
- comment la recueillir.

L'information que vous allez recueillir dépendra de vos buts et de l'information que vous avez présentement à votre disposition.

L'information que vous allez recueillir dépendra de vos buts et de l'information que vous avez présentement à votre disposition.

7. Décider avec qui parler...

En fonction des ressources et de la quantité de temps à votre disposition, vous voulez entendre le plus grand nombre de représentants de groupes d'intervenants possible. Vous devez être réaliste. Vous ne pouvez écouter tout le monde. Vous disposez d'une limite de temps et de ressources, par l'exemple, l'énergie et les fonds - et après un certain point, vous êtes moins susceptible de recueillir de l'information nouvelle qui soit appréciable.
Ce processus comprend deux étapes. Il faut premièrement dresser une liste des groupes d'intervenants, déterminer un délai précis pour la collecte des données - un mois est une période raisonnable - et déterminer, en étant réaliste, combien de groupes, de personnes et d'organisations vous pouvez approcher à l'intérieur de cette période afin de recueillir leurs commentaires.

Selon les ressources et le temps à votre disposition, vous voudrez entendre le plus grand nombre possible de groupes d'intervenants.

Il faut déterminer quels groupes vous devez rencontrer. Cela variera selon la nature et le contexte de l'organisation. Les organisations pour la santé des jeunes qui, par exemple, sont situées à l'intérieur d'une école secondaire chercheront la participation des adolescents qui fréquentent cette école. Par contre, une organisation pour la santé des jeunes située dans un environnement communautaire cherchera à encourager la participation des jeunes de diverses écoles secondaires.

Il y a des groupes clés que vous devez rencontrer, par exemple :

1. Les jeunes qui participent à votre organisation pour la santé des jeunes

Il serait profitable de savoir pourquoi les jeunes participent à votre organisation. Vous pouvez rassembler les jeunes qui y participent et leur demander de vous dire librement ce qui les a amenés à participer à l'organisation et quelle est la raison pour laquelle ils participent toujours.

Veuillez voir le guide de recherche pour les questions adressées à un groupe de réflexion. Voici certaines réponses données par les jeunes :

- Cela fait une grande différence à l'école; l'école est plus intéressante.
- Cela permet de rassembler différents groupes.
- Cela nous aide à rencontrer de nouveaux amis.
- Cela nous ouvre la porte à des possibilités auxquelles, autrement, nous n'aurions pas accès, par exemple, siéger au conseil d'administration, parler à des étudiants universitaires et assister à des conférences.
- Nous développons de nouvelles habiletés, comme celles de parler en public, d'organiser des activités, de préparer des dépliants et de coordonner un projet.
- C'est une bonne expérience à inscrire sur mon curriculum vitae.
- Cela permet de prendre de la confiance.
- Nous faisons une contribution valable.

Le Teen Health Centre ne pourrait accomplir autant de choses sans notre participation. Il n'y a aucune manière que (notre infirmière) pourrait arriver à faire tout ce que nous faisons.

2. Les jeunes qui ne participent pas activement à votre organisation ou qui n'y participent pas du tout.

Il sera également utile de savoir pourquoi les jeunes ne participent pas. Vous pouvez trouver des jeunes qui n'ont jamais participé à l'organisation et leur demander s'ils veulent bien vous dire pour quelle raison ils ne participent pas. Vous pouvez trouver ces jeunes à l'école secondaire de votre région, au Club des garçons et filles et au centre commercial local. Voici certaines réponses que nous avons reçues des jeunes que nous avons interrogés :

- Est occupé à faire autre chose, par exemple, des sports, des devoirs de classe, du travail à temps partiel et des sorties avec des amis.
- N'était pas au courant qu'il était possible de participer autrement qu'à titre d'utilisateur de service.
- N'était pas à l'aise avec le type de jeunes du « Conseil pour jeunes » qui participent souvent au fonctionnement d'une organisation pour la santé des jeunes.

Ils sont très proches les uns des autres. Vous vous sentez comme un paria

- Intimidé par les autres jeunes qui participent.
- Ne se sent pas utile; a le sentiment « qu'il n'y a rien à faire pour moi ».
- Ne connaît pas ou n'aime pas les autres jeunes qui participent.
- N'aimait pas l'école et voulait s'en aller le plus vite possible à la fin de la journée.
- Avait le sentiment que ses opinions n'étaient pas prises en considération ou n'étaient pas valorisées.

Il faut faire un effort particulier pour inclure tous les jeunes dans le processus d'évaluation. Il est important d'inclure les Autochtones, les Noirs et les autres minorités visibles de même que les jeunes représentant les personnes handicapées, les gais et les lesbiennes. Des séances de discussions peuvent être tenues séparément avec ces groupes, spécialement si vous desservez un grand nombre de ces jeunes. Il est hautement efficace d'inviter personnellement les commentaires des gens. Cela démontre du respect et de l'intérêt; il ne faut pas sous-estimer ce processus. Toutefois, il est généralement recommandé qu'ils participent à des groupes de réflexion avec d'autres jeunes.

Il est important d'inclure des Autochtones, des Noirs et d'autres minorités visibles, de même que des jeunes représentant des personnes handicapées, des gais et des lesbiennes.

3. Les adultes qui participent à votre organisation, y compris les membres du Conseil d'administration et du personnel.

Il sera important de savoir pourquoi les adultes trouvent que la participation des jeunes à votre organisation est essentielle ou non. Vous pouvez réunir des adultes qui participent à votre organisation et leur demander de vous parler librement, de vous dire comment ils encouragent la participation des jeunes. Voici certaines réponses que nous avons reçues quand nous avons posé ces questions aux adultes :

- De nouveaux programmes sont élaborés en fonction des besoins des jeunes. Il est important d'avoir une participation à tous les niveaux.
- Les jeunes déterminent leurs propres besoins.
- Certains jeunes n'ont aucune raison de venir.
- Certains jeunes viennent à l'organisation pour la santé des jeunes parce que c'est plus anonyme.
- Les jeunes savent ce que les jeunes veulent. C'est difficile pour les adultes de comprendre.
- Plus il y a de participants, mieux c'est pour l'organisation. On ne peut nuire à l'organisation en participant. Chaque personne fait une contribution différente.
- C'est plus facile pour les jeunes de passer le mot.

8. Poser les bonnes questions...

Les deux méthodes les plus souvent utilisées pour recueillir de l'information sont les entrevues et les enquêtes.

Le Guide de recherche comprend les détails sur la manière de mener une recherche.

9. Enregistrer les résultats...

Une composante importante du processus de recherche est de prendre en note ce que vous entendez. Pour plus d'information sur ce sujet, veuillez consulter le Guide de recherche.

Il est difficile de consigner sur papier la valeur du travail qu'accomplissent les jeunes. Ils font des présentations aux journées pédagogiques des enseignants. Ils parlent aux infirmières en santé publique. Ils sont très dynamiques.

10. Revoir le processus...

Au fur et à mesure que vous avancez dans votre évaluation, vous devez évaluer comment le tout se déroule. L'information que vous recueillez est-elle utile? Est-elle pertinente? Si la réponse est positive, vous êtes sur la bonne voie; vous ne devrez possiblement qu'apporter des changements mineurs au processus. Si la réponse est négative, il faut revenir en arrière et examiner ce que vous souhaitez apprendre. C'est le moment de réorganiser votre processus.

Vous vous apercevrez souvent qu'en fait, vous n'avez pas posé les bonnes questions; il n'est alors pas surprenant que vous n'obteniez pas les réponses que vous recherchez. Parfois, vous réaliserez que vous avez posé les bonnes questions, mais pas aux bonnes personnes. Quelquefois, c'est un peu des deux.

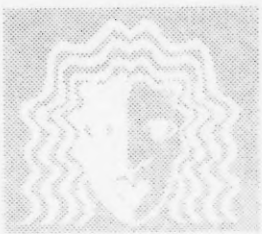
Soyez rigoureux. Ayez un œil critique pour évaluer ce qui fonctionne et ce qui ne fonctionne pas : demandez l'opinion des participants; demandez à des personnes qui œuvrent dans d'autres organisations pour la santé des jeunes. Consultez-vous les uns les autres. L'évaluation est un processus où il est nécessaire de faire et de refaire, de planifier et de planifier à nouveau, d'agir et de réagir.

11. Interpréter les résultats...

Lorsque vous planifiez vos groupes de réflexion et vos entrevues individuelles, ayez une idée précise de ce que vous ferez avec les résultats. Imaginez que vous avez devant vous tous les renseignements et les rapports et pensez, de façon précise, à ce que vous en ferez.

Vous devez savoir ce que cette information vous dit réellement.

Vous avez recueilli un grand nombre de renseignements. Vous devez maintenant savoir ce que cette information vous dit réellement. Vous devez organiser, étudier et analyser les données. Cela peut exiger du temps; précipiter le processus mène à la frustration. Allouez-vous suffisamment de temps pour organiser et examiner les résultats.



Une façon de commencer est d'avoir les questions bien en vue et de dresser une liste ou de faire une grille des réponses. Cela vous aidera à bien organiser l'ensemble de l'information. Vous pouvez, par exemple, dresser une liste de toutes les réponses que vous avez reçues pour chaque question. Il serait peut-être préférable de le faire sur un tableau de papier pour que chaque participant du groupe puisse collaborer.

Exemple d'une liste de réponses à la question :
De quelle manière participez-vous au Centre pour la santé des jeunes?

Je ne participe pas.
Pas tellement.
Je vais chercher une aspirine quand j'ai mal à la tête.
Une fois, je suis tombé en bas de l'escalier et l'infirmière m'a conduit à l'hôpital.
Je fais partie de l'équipe de planification, mais nous n'accomplissons pas grand-chose.
Nous avons aidé à installer les chaises pour l'activité du 6 décembre.
Une fois, un ami et moi avons installé des affiches.
Je siège au conseil d'administration.
Je balaie le plancher.
Je reçois les gens à la porte.
J'aide à la collecte de fonds.

Une fois toutes les réponses dressées sous forme de liste, vous pouvez commencer à les classer. L'utilisation d'une grille pourrait être utile; vous pourriez alors voir d'un coup d'œil ce que les jeunes disent au sujet de leur participation à l'organisation. Une grille pourrait ressembler à ceci :

Services utilisés	Promotion	Équipes, conseil d'administration, travail de comité
Je vais chercher une aspirine quand j'ai mal à la tête.	Nous avons aidé à installer les chaises pour l'activité du 6 décembre.	Je participe à l'équipe de planification, mais nous ne faisons pas grand- chose.
Une fois, je suis tombé en bas de l'escalier et l'infirmière m'a conduit à l'hôpital.	Une fois, un ami et moi avons installé des affiches.	

Vous voudrez peut-être faire une liste de ce que l'organisation pour la santé des jeunes fait, selon les jeunes, pour leur montrer qu'ils sont les bienvenus.

Services utilisés	Aspects positifs	Problèmes	Action
Salle accueillante au centre d'accueil	Un bon endroit où être quand vous ne vous sentez pas bien.	S'il n'y a personne que je connais, je n'entre pas.	Trouver des solutions pour que les jeunes se sentent plus à l'aise.
Vigile du 6 décembre	C'est bon de savoir que les gens s'intéressent à nous. Cela aide de savoir que d'autres se sentent comme vous. Vous n'êtes pas seul.	Je ne suis pas allé, car le sujet était trop lourd.	Trouver des façons de rejoindre et de soutenir les jeunes qui éprouvent de la difficulté avec ces types de sujet.

Conservez une liste courante des commentaires qui ont été faits et qui ne cadrent pas dans votre liste ou dans votre grille, mais qui demandent réflexion. Ces commentaires peuvent être discutés plus tard.

À noter : Lors d'un projet de recherche, les gens donnent souvent des réponses qui semblent contradictoires. Vous pourrez en trouver la raison si vous revenez sur la question ou si vous demandez des explications. Par exemple, si les jeunes mentionnent qu'ils ne participent pas et qu'ils n'ont aucun contact avec l'organisation et que, par la suite, ils décrivent une participation quelconque, essayez de trouver pourquoi, pour eux, cela ne signifie pas participer. Les réponses pourraient être intéressantes.

J'ai certainement senti que j'étais engagée et je me sentais bien.

Dans un Centre de santé, une jeune femme avait déclaré n'avoir jamais participé aux activités du centre. Plus tard, elle décrivait son expérience lorsqu'elle a lu un des ses poèmes à un groupe de jeunes et d'adultes à l'heure du lunch lors d'une vigile tenue en mémoire du massacre des femmes de Montréal - et en mémoire de voisins qui avaient été tués récemment dans leur communauté. Quand on lui a demandé si cela n'était pas une participation au Centre, elle a répondu : « Oui, probablement. Je ne l'avais encore jamais interprété comme cela. J'ai certainement senti que j'étais engagée et je me sentais bien .»

L'un des buts de cette évaluation est de vous faire réfléchir aux avantages (+) et aux désavantages (-) de la participation des jeunes à tous les niveaux de votre organisation. Vous avez dressé une liste de ce que pensent les jeunes et les adultes. Il est maintenant temps d'analyser les réponses. Vous voudrez peut-être le faire de cette façon :

C'est maintenant le temps d'analyser les réponses

Qu'est-ce qui incite les jeunes à participer?	
Jeunes (+)	Jeunes (-)
C'est une bonne expérience à mettre sur mon curriculum vitae.	Les jeunes qui siègent au conseil des jeunes mènent tout.
Cela augmente notre estime de soi.	Quand la cloche sonne, c'est bye bye, je ne veux plus être ici.
Nous aimons contribuer à notre école et à notre communauté.	Je ne connais personne au centre pour la santé des jeunes.
C'est important de savoir que d'autres jeunes vivent les mêmes problèmes et que tu n'es pas seul.	J'ai une vie. Je n'ai pas le temps pour cela.
En participant, on se sent bien.	Je ne sais pas comment faire pour participer.
Les jeunes aiment avoir un mot à dire sur ce qui est offert.	Je ne veux pas que les autres pensent que je suis enceinte.

Vous pouvez organiser les réponses pour démontrer comment la participation des jeunes contribue au développement du jeune et à celui de l'organisation.

Jeunes (+)	Organisation (+)
C'est une bonne expérience à mettre sur mon curriculum vitae.	Nous aimons contribuer à notre école et à notre communauté.
Les jeunes aiment avoir un mot à dire sur ce qui est offert.	Les jeunes aiment avoir un mot à dire sur ce qui est offert.
C'est important de savoir que d'autres jeunes vivent les mêmes problèmes et que tu n'es pas seul.	

12. Effectuer des changements...

Une fois que vous avez un portrait précis de votre organisation selon la perspective des jeunes qui y participent, de ceux qui n'y participent pas et des adultes qui sont des promoteurs, des organisateurs, du personnel ou des amis, vous devez décider des actions à prendre.

L'une des principales frustrations en ce qui concerne la recherche, c'est de réaliser que telle ou telle situation existe, mais que rien ne se fait, rien ne change. La mise en œuvre d'une recherche soulève l'attente d'un changement positif.

Il ne faut pas effectuer des changements pour effectuer des changements. Vous devez avoir une idée précise de la raison de ces changements. Cela dépendra de vos buts. Par exemple, si vous voulez que les jeunes soient responsables de 50 p. 100 de toutes les présentations et qu'ils sont présentement responsables de seulement 30 p. 100 de ces présentations, vous devrez examiner la façon de faire des changements pour que plus de jeunes parlent au nom de votre organisation.

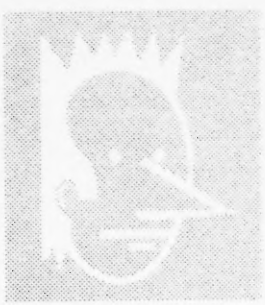
ATTENTION!

Les changements peuvent être douloureux et, par conséquent, il est préférable qu'ils se fassent d'une manière organisée et planifiée, avec la participation de tous les intervenants possibles. Il est important que les changements se fassent à un rythme sain : pas trop lentement pour perdre le dynamisme, que les gens ne voient rien de nouveau et perdent intérêt, mais pas vite au point que chacun se sente écrasé au mur.

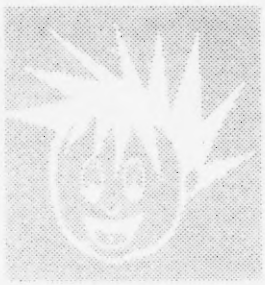
Attention! Les changements peuvent être douloureux.

Changement proposé	Action: Oui/Non	Première étape	Qui?
Limiter le nombre d'activités auxquelles les jeunes sont engagés pour prévenir les « Conseils de jeunes qui mènent tout ».	Possibilité – nécessite plus d'étude.	Former un comité de jeunes et d'adultes pour discussion.	Mary organisera une première réunion d'ici le 3 mars.
Dites-nous ce que nous pouvons faire.	Oui	Préparer un tableau « stylé » pour inscrire les activités du centre et avoir des espaces où les bénévoles peuvent inscrire leur nom.	Sera préparé d'ici la prochaine réunion du comité.
Nous aider à nous sentir à l'aise avec les autres jeunes.	Oui	Le groupe de réflexion examinera plus profondément cette proposition?	Présenter à la prochaine réunion du conseil d'administration .
Organiser des réunions une à deux fois par mois, pas toutes les semaines.	Non		
S'assurer que dans un groupe, personne ne doit parler de sa famille ou de sa vie personnelle.	Oui	Rédiger un énoncé de principe provisoire.	Jim préparera l'ébauche d'ici au 31 mars.
Organiser une fête ou une activité, par exemple, aller en go-kart offre une atmosphère de détente pour permettre aux jeunes de se connaître et de connaître le centre.	Possibilité	Vérifier combien d'argent nous avons dans la petite caisse.	Sue fera un compte-rendu à la prochaine réunion du conseil le 31 mars.
Trouver ce qui intéresse les jeunes en mettant une boîte à suggestions à leur disposition.	Oui	Brian s'est porté volontaire pour faire la boîte. Raoul rédigera une annonce pour le bulletin d'information de mai. annonce pour le bulletin d'information de mai.	La boîte sera prête d'ici deux semaines; le prochain numéro sortira dans trois semaines.
Que le personnel invite les jeunes personnellement.	Oui	En cours.	En cours.

Il est maintenant temps de dresser une liste de suggestions pour améliorer la participation des jeunes au sein de votre organisation. Discutez des changements sur lesquels le groupe s'est mis d'accord de commencer à agir.



13. Célébrer le travail accompli...



À la fin du projet, une bonne activité pour la synergie de groupe est de célébrer le travail et la contribution des participants. Cela peut se faire de plusieurs façons :

- Organiser une fête de plage hawaïenne.
- Organiser un souper en commun avec des petits fours horoscope faits à la maison.
- Aller jouer aux quilles à minuit.
- Faire du camping durant une fin de semaine.
- Organiser une épluchette de blé d'inde chez un fermier.
- Faire une promenade en traîneau et boire du chocolat chaud.
- Organiser un party de pizza au son de la musique des années « 1970 ».

Suivi

Il est important que les personnes qui donnent de leur temps pour participer au processus d'évaluation connaissent les résultats de leurs efforts. Elles doivent savoir de quelle manière l'information sera utilisée, quels changements sont prévus et quand ils auront lieu.

Il est important que les personnes qui donnent de leur temps pour participer au processus d'évaluation connaissent les résultats de leurs efforts.

Vous voudrez peut-être réunir tous les participants lors d'une petite fête pour les remercier ou encore envoyer à chacun un exemplaire du rapport final accompagné d'un mot de remerciement. Ce n'est pas seulement question d'étiquette, mais cela aide à conserver le sentiment de confiance qui a été bâti tout au long du processus.

LES AUTRES POINTS À CONNAÎTRE

Au point de vue légal...

Les questions de droit sur la participation des jeunes sont floues. C'est particulièrement vrai en ce qui touche la question des jeunes qui siègent à un conseil d'administration. Les règlements du Registry of Joint Stocks de la Nouvelle-Écosse, où les organisations sans but lucratif doivent s'enregistrer, stipulent que les personnes de moins de 18 ans n'ont pas le droit de vote au sein d'un conseil d'administration. Le greffier a toutefois indiqué que l'âge de « voter » est de 19 ans.

Une autre question continuellement soulevée, mais à laquelle il n'y a pas de réponses précises, est celle des « obligations contractuelles ». Les personnes mineures qui n'ont pas atteint l'âge de la majorité, qui est de 19 ans dans la plupart des provinces, peuvent révoquer le consentement à un contrat. Cela signifie qu'elles ne peuvent être tenues légalement responsables de leurs décisions ou de leur signature. Pour la plupart des organisations pour la santé des jeunes, cela peut présenter un problème de taille.

Il est préférable de vérifier les stipulations dans votre province et de demander conseil à un avocat de votre communauté. Cependant, partout au pays, des jeunes siègent à des conseils d'administration, participent à des organisations et mettent sur pied leurs propres entreprises. Cette question de droit ne semble donc pas être un obstacle important.

Les questions de droit sur la participation des jeunes sont floues.

Les contrats entre les jeunes et les organisations n'ont peut-être aucun pouvoir légal, mais il ne faut pas oublier qu'ils sont sérieux, autant pour le jeune que pour l'organisation à laquelle il participe.

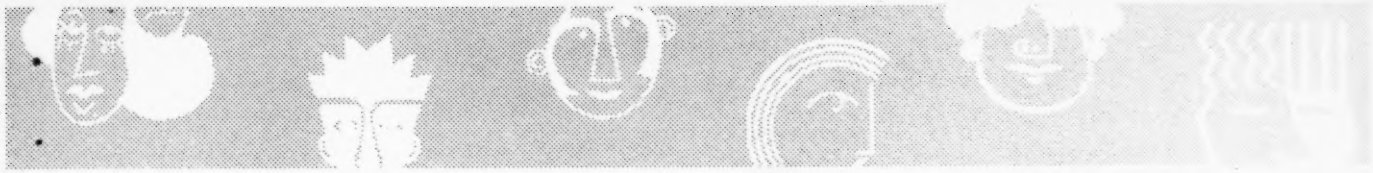
Le consentement et l'entente de non-divulgation...

Les enjeux les plus importants dans une évaluation sont le consentement et la confidentialité.

Consentement
La première chose à faire avant de demander à quelqu'un de participer à l'évaluation de votre organisation est de lui expliquer ce que vous faites, pourquoi vous le faites et ce à quoi servira l'information. Présentez-lui un formulaire de consentement qu'il doit signer. Un exemple d'un formulaire de consentement est à l'annexe F.

Entente de non-divulgation
Il est très important d'être clair sur la confidentialité de l'information. Par exemple, vous ne pouvez garantir qu'une discussion au sein d'un groupe de réflexion reste confidentielle. Bien que vous puissiez garantir de ne pas mentionner qui était présent ou qui a dit quoi, vous ne pouvez le garantir pour chaque membre du groupe.

Toutes vos notes et tout autre document devraient être gardés dans un classeur fermé à clef. Ils ne doivent pas être à la vue de tous.



ANNEXE A

Mise en œuvre d'un groupe de travail

Qui sont les principaux intervenants qui devraient être représentés à ce comité?

Avez-vous déterminé des représentants pour les groupes suivants :

- les jeunes
- le personnel
- les membres du conseil d'administration
- les promoteurs de l'organisation
- les représentants de la communauté

Y a-t-il d'autres groupes ou personnes qui participent à votre organisation pour la santé des jeunes et que vous n'avez pas identifiés?

Avez-vous identifié ceux qui :
- seront touchés par l'évaluation?
- utiliseront l'information qui résultera de l'évaluation?
- feront les changements proposés dans l'évaluation?
- seront touchés par ces changements?

Votre groupe de travail comprend-il des représentants des groupes minoritaires, notamment :
- les Autochtones
- les minorités visibles
- les personnes avec des handicaps
- les lesbiennes et les gais
- les autres

ANNEXE B

Mettre en place une équipe consultative

En plus de former un groupe de travail, vous voudrez peut-être mettre en place une équipe consultative qui offrira des conseils, des commentaires et des suggestions tout au long du processus. L'équipe consultative :

- peut comprendre jusqu'à 12 personnes;
- est moins intense et nécessite moins de temps que le groupe de travail;
- peut comprendre des personnes des organisations similaires ou celles qui partagent les mêmes inquiétudes, par exemple, des gens d'un centre pour la santé des jeunes installé dans la région ou de l'organisation locale de la santé du cœur;
- vous offre l'occasion de faire participer plus d'intervenants que le permet le groupe de travail. Les membres, par exemple, peuvent comprendre des jeunes bénévoles de l'organisation pour la santé des jeunes, du personnel des groupes communautaires, un représentant d'un hôpital ou d'une clinique locale et un membre du conseil d'administration d'un groupe communautaire.

Lorsque l'on est ici, on se sent tous les bienvenus. Tous ceux qui franchissent la porte participent.

ANNEXE C

Quelle information recherchez-vous?

1. De quelle manière les jeunes participent-ils à votre organisation? Participent-ils à tous les niveaux?

2. Comment les jeunes en sont-ils venus à participer à votre organisation?

3. Pourquoi les jeunes aiment-ils participer?

4. Les jeunes trouvent-ils qu'ils ont un mot à dire sur la manière dont est menée l'organisation?

5. Pourquoi les jeunes continuent-ils à participer?

6. Pour quelles raisons les jeunes ne participent-ils pas à votre organisation?

7. Que pouvons-nous faire pour encourager plus de jeunes à participer?

8. Est-il important que les jeunes participent? Pourquoi? Pourquoi pas?

9. Les jeunes qui participent à votre organisation participent-ils également à d'autres activités bénévoles?

10. Quel est le pouvoir des jeunes dans votre organisation?

11. Comment pouvons-nous rejoindre les groupes des minorités visibles et invisibles

ANNEXE D

Feuille de tâches

Tâche	Personne responsable	Date d'échéance	Compte rendu à c

Date:

ANNEXE E

Embaucher un évaluateur extérieur

Pour utiliser efficacement les évaluateurs extérieurs qui seront embauchés, il est important de répondre aux questions suivantes :

Quelles compétences recherchez-vous

Quelles sont les forces et faiblesses des évaluateurs?
Quels sont les projets sur lesquels ils vont travailler?
Ont-ils déjà travaillé avec des comités consultatifs bénévoles?
Avez-vous déjà travaillé avec eux?
Avez-vous un exemple de contrat?
De quelle manière l'évaluateur sera-t-il mis au courant du progrès accompli et comment en sera-t-il tenu responsable?

De quelle manière collaborerez-vous?

Quelle sera la relation entre le groupe de travail et l'évaluateur extérieur? Devant qui l'évaluateur sera-t-il responsable?
Comment le groupe de travail planifie-t-il gérer les différends avec les évaluateurs extérieurs?

Quelles seront les tâches de l'évaluateur?

Devra-t-il travailler avec le groupe pour l'élaboration d'un plan?
Devra-t-il développer en partie ou tous les outils nécessaires à la collecte de données?
Sera-t-il responsable de l'interprétation des résultats?
Sera-t-il responsable de la rédaction du rapport final?

ANNEXE F

Exemple de formulaire de consentement

Je comprends que (nom de l'organisation) cherche à trouver quelle est la participation des jeunes au sein de leur organisation. Je comprends également que l'information recueillie par le biais d'entrevues effectuées par moi et par d'autres sera utilisée pour cette recherche.

Je comprends que ma participation est sur une base volontaire, que je peux me retirer à tout moment et que je peux refuser de répondre à toute question si tel est mon désir.

(Nom de l'organisation) me donnera accès à toute information publiée qui contient les mots que j'ai utilisés et à aucun moment, mon nom ne sera mentionné sans mon autorisation écrite.

Je comprends que (nom de l'organisation) prendra des notes tout au long de nos discussions et que ces notes seront conservées dans un endroit sûr et que personne n'y aura accès sans mon autorisation écrite. Une fois l'étude terminée, les notes seront détruites.

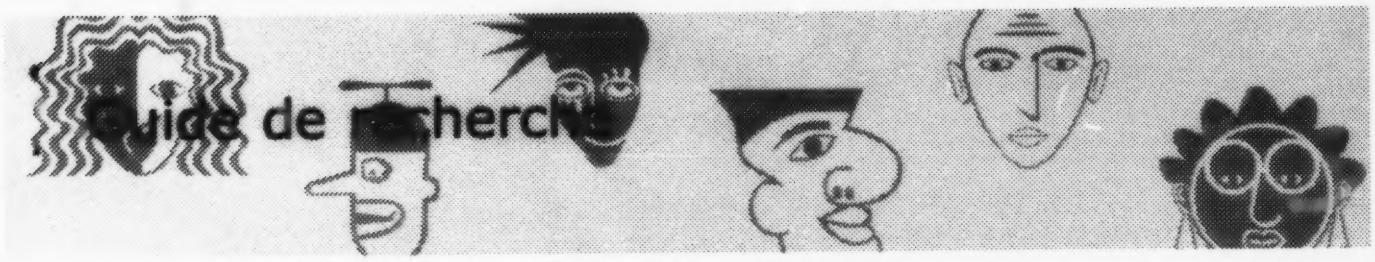
Je sais que je peux communiquer avec (nom, adresse et numéro de téléphone de l'organisation) pour toute question concernant cette étude.

_____

(signé)

_____

(date)



Le présent guide vous aidera à décider comment procéder avec votre évaluation. Il contient de l'information sur la manière de mettre en place et de diriger des groupes de réflexion, des groupes de discussion et des entrevues personnelles ou téléphoniques et offre des suggestions sur les questions à poser. Il vous aidera aussi à déterminer la meilleure manière de prendre en note les informations recueillies. Ce guide offre également des conseils sur la manière d'effectuer une enquête. L'information sur le consentement et la confidentialité, de même qu'un exemplaire d'un formulaire de consentement, sont compris dans la structure de l'évaluation.

Groupes de réflexion

Voici certains avantages de la collecte d'information auprès d'un groupe plutôt que par des entrevues personnelles :

- les groupes génèrent généralement de plus hauts niveaux d'énergie;
- une idée mène à une autre;
- les gens se stimulent l'un l'autre;
- les gens parlent spontanément.

Le résultat est souvent la génération de renseignements riches et utiles. Un animateur qualifié peut soulever l'enthousiasme des participants sur le sujet abordé et encourager les échanges.

Les groupes de réflexion contribuent à :

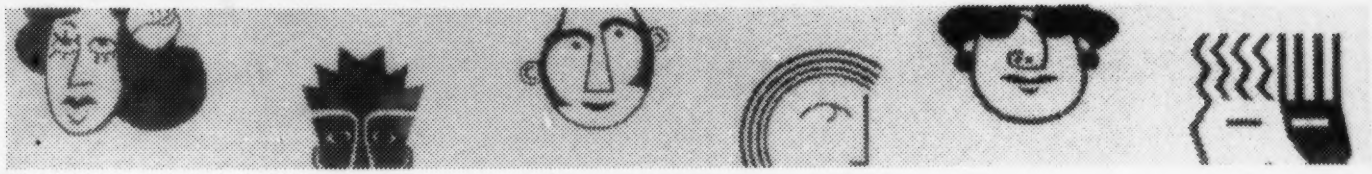
- mieux comprendre les attitudes, les comportements et les points de vue d'un groupe de personnes clés sur une variété d'enjeux;
- développer et évaluer de nouvelles idées;
- générer des idées et suggérer des stratégies.

Les groupes de réflexion ne servent toutefois pas à :

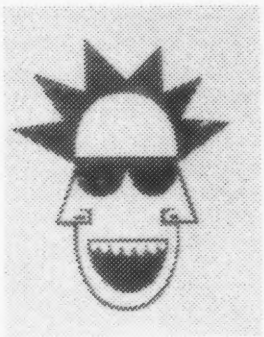
- développer un consensus;
- prendre des décisions sans appel;
- permettre du temps de réflexion.

Un groupe de réflexion comprend généralement entre six et douze personnes qui sont réunies lors d'une séance d'environ 90 minutes. La séance est animée au moyen d'une série de questions, pareilles à une entrevue, qui stimulent la discussion. Il est souvent profitable que les participants aient à l'avance les sujets qui seront traités afin de permettre la réflexion.

Lorsque c'est possible, les gens doivent avoir l'option de participer à une séance de groupe ou à une entrevue personnelle. Certaines personnes ne se sentent pas à l'aise dans un groupe; d'autres désirent partager de l'information confidentielle et trouvent qu'un groupe n'offre pas l'environnement approprié pour le faire.



Il y a trois composantes au succès d'un groupe de réflexion : un bon plan, une écoute attentive et une bonne prise de notes.



Le succès d'un groupe de réflexion repose sur trois éléments: un bon plan, une écoute attentive et une bonne prise de notes.

(1) Un bon plan
Aussi officieux que puissent être les groupes de réflexion, ils doivent toujours être bien préparés. Vous devez savoir spécifiquement quelles questions vous allez poser. Se limiter à poser une question ne signifie pas, bien sûr, que vous ayez une réponse. Provoquer une réponse, fouiller et demander des exemples sont toutes des manières d'aller chercher de l'information et de faire participer le groupe dans le processus.

(2) Une écoute attentive
Vous devez avoir une écoute attentive réelle - et montrer que vous écoutez. Bien que cela paraisse évident, c'est souvent oublié. Nous nous lançons dans un groupe de réflexion en pensant que nous connaissons les réponses et, ce qui est étonnant, nous entendons les réponses que nous nous attendions à entendre. Toutefois, ce n'est peut-être pas ce qui a été dit ou ce que l'on s'attendait à dire. À chaque groupe de réflexion que vous animerez, ayez un esprit ouvert - et un partenaire qui prend en note les commentaires.

(3) Une bonne prise de notes
Vous devez prendre en note tous les principaux points énoncés par les participants du groupe de réflexion. Voir la page 10 pour plus d'information.

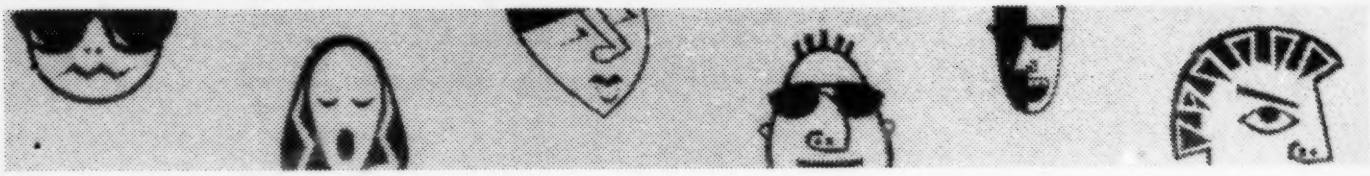
Vous trouverez ci-après une feuille de conseils qui vous aidera à mener un groupe de réflexion avec efficacité ainsi que des exemples de questions.

Groupes de réflexion : Une feuille de conseils

Lorsque vous organisez ou dirigez des groupes de réflexion, vous devez garder en tête un certain nombre de points :

Vous devez garder à l'esprit un certain nombre d'éléments.

- Avant de commencer, assurez-vous de bien savoir ce que vous cherchez.
- Tout au long de la séance, l'animateur doit rester neutre et ne porter aucun jugement. Il doit également faire progresser la discussion et ne pas sortir du sujet.
- Ne posez pas plus de 10 questions classées en ordre d'importance.
- Ne vous pressez pas de couvrir toutes les questions. Si vous n'avez pas suffisamment de temps pour discuter les dernières questions, vous pouvez toujours organiser une autre séance ou obtenir les réponses par le biais d'entrevues.
- Encouragez les réponses par des gestes positifs, par exemple, le sourire, les signes de tête et les remerciements.
- Allouez suffisamment de temps pour permettre aux personnes de répondre et que tous aient la chance d'apporter une réponse. Soyez conscient des personnes qui participent et de celles qui ne participent pas. Allez chercher les personnes silencieuses.
- Ayez toujours les questions par écrit. Ne vous fiez pas uniquement à votre mémoire.
- Amenez une personne responsable d'enregistrer la séance et faites un rapport écrit dans les 24 heures. Vous seriez surpris de toutes les autres choses dont vous vous souvenez.
- Soyez constant. N'offrez pas de payer certaines personnes pour qu'elles participent aux groupes de réflexion ou encore n'offrez pas de la pizza à certains et non à d'autres.



Questions types adressées à un groupe de réflexion

Les jeunes qui participent à des centres pour la santé des jeunes

Présentation :

1. Qu'est-ce qui vous a incité à participer à un centre pour la santé des jeunes?
Question incitative : Est-ce qu'une personne vous a encouragé? Un ami? Un membre du personnel du centre? Un enseignant ?
Durée approximative : 10 minutes

2. Quel aspect de votre participation préférez-vous?
Question incitative : Pouvez-vous me donner un exemple?
Durée approximative : 10 minutes

3. Trouvez-vous que vous avez un mot à dire sur la manière dont l'organisation est dirigée?
Question incitative : Pouvez-vous me donner un exemple?
Durée approximative : 10 minutes

4. Participez-vous à d'autres activités bénévoles?
Question incitative : Pouvez-vous me donner un exemple?
Durée approximative : 5 minutes

5. Qu'est-ce qui motive votre participation à notre organisation?
Question incitative : Le personnel? Un lieu où rencontrer d'autres personnes? Les enjeux importants? Les amis?
Durée approximative : 15 minutes

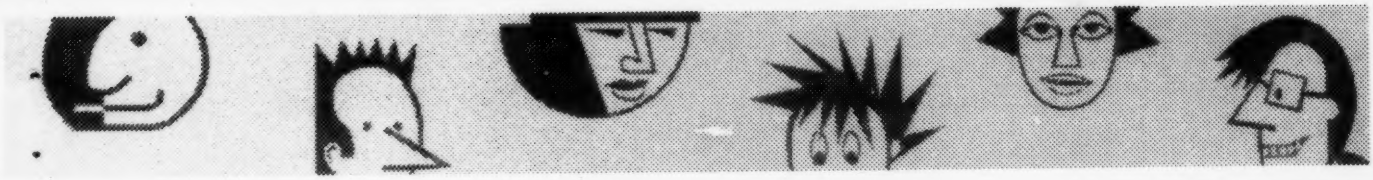
6. Selon vous, qu'est-ce qui fait que d'autres jeunes ne participent pas au centre?
Durée approximative : 10 minutes

7. Que pourrions-nous faire pour encourager plus de jeunes à participer?
Question incitative : Le décor? Faire la promotion du centre? Les activités? Proposer des enjeux?
Durée approximative : 10 minutes

8. Avez-vous aimé participer au groupe de réflexion? De quelle manière pouvons- nous l'améliorer?
Durée approximative : 5 minutes

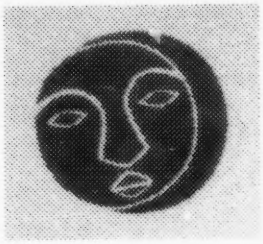
Clôture.
Y a-t-il d'autres commentaires? Remercier les participants pour le temps qu'ils ont consacré et pour leur contribution.
Durée approximative : 5 minutes

Temps total : 90 minutes



Questions types adressées à un groupe de réflexion

Les jeunes qui ne participent pas à l'organisation



Présentations :

L'animatrice se présentera et présentera la personne responsable de l'enregistrement, remerciera les participants pour s'être portés volontaires, expliquera le but du groupe de réflexion et encouragera une discussion ouverte.
Les participants seront alors invités à se présenter.
Durée approximative : 10 minutes

1. Saviez-vous que des jeunes participent au centre? De quelle manière croyez-vous qu'ils participent?
Durée approximative : 5 minutes

2. Croyez-vous qu'il est important que les jeunes puissent participer? Pourquoi? Pourquoi pas?
Durée approximative : 10 minutes

3.Qu'est-ce qui vous inciterait à participer à une organisation ou à un groupe?
Durée approximative : 10 minutes

4. Avez-vous déjà pensé participer à notre centre? Qu'est-ce qui vous a fait changer d'avis?
Question incitative: Des amis? Une autre personne? Certains commentaires? L'atmosphère au centre?
Durée approximative : 10 minutes

5. Participez-vous à d'autres activités bénévoles?
Question incitative : Pouvez-vous me donner un exemple?
Durée approximative : 5 minutes

6. Qu'est-ce qui vous empêche de participer?
Question incitative: La gêne? Vous ne savez pas ce qui vous intéresse? Le manque de temps?
Durée approximative : 10 minutes

7. Selon vous, qu'est-ce qui empêche les autres jeunes de participer?
Durée approximative : 10 minutes

8. Que pourrions-nous faire pour encourager la participation des jeunes?
Question incitative : Le décor? Promouvoir le centre? Les activités? Proposer des enjeux?
Durée approximative : 10 minutes

9. Avez-vous aimé participer à ce groupe de réflexion? Comment pourrions-nous l'améliorer?
Durée approximative : 5 minutes

Clôture.
Y a-t-il d'autres commentaires? Remercier le groupe pour leur temps et leur collaboration. Durée approximative : 5 minutes

Temps total : 90 minutes

Questions types adressées à un groupe de réflexion

Adultes qui participent aux organisations pour la santé des jeunes

Présentations :
L'animatrice se présentera et présentera la personne responsable de l'enregistrement, remerciera les participants pour s'être portés volontaires, expliquera le but du groupe de réflexion et encouragera une discussion ouverte.
Les participants seront alors invités à se présenter et à donner un bref aperçu de leur centre, par exemple, comment il a été mis sur pied, de quelle manière il est organisé et les personnes qu'il dessert. Durée approximative : 10 minutes

1. De quelle manière les jeunes participent-ils à votre organisation? À quels niveaux participent-ils?
Question incitative : Pouvez-vous me donner un exemple?
Durée approximative : 10 minutes

2. Pourquoi les jeunes participent-ils à ces niveaux? Quel degré de pouvoir les jeunes possèdent-ils à ces niveaux?
Question incitative : Sont-ils encouragés à donner des suggestions? Ont-ils un droit de veto?
Durée approximative : 10 minutes

3. Comment expliquez-vous aux jeunes leur degré de pouvoir? Font-ils réellement usage de leur pouvoir?
Durée approximative : 10 minutes

4. Pourquoi les jeunes ne participent-ils pas à d'autres niveaux, par exemple, à titre de membres du conseil d'administration ou dans la planification de programmes?
Question incitative : Des raisons légales? Ils ne sont pas intéressés?
Durée approximative : 10 minutes

5. Est-il souhaitable qu'il y ait des jeunes à tous les niveaux? Pourquoi ou pourquoi pas?
Durée approximative : 10 minutes

6. Comment votre organisation s'y prend-elle pour encourager la participation des jeunes?
Question incitative : Pouvez-vous me donner un exemple?
Durée approximative : 10 minutes

7. Comment vous y prenez-vous pour que les jeunes continuent à participer?
Question incitative : Pouvez-vous me donner un exemple?
Durée approximative : 10 minutes

8. Procédez-vous à une évaluation sur le fonctionnement de votre centre? Comment vous y prenez-vous?
Question incitative : Pouvez-vous me donner un exemple?
Durée approximative : 10 minutes

9. Évaluez-vous spécifiquement la participation des jeunes? De quelle manière?
Question incitative : Par des discussions officieuses? Par des points à l'ordre du jour? Par la recherche?
Durée approximative : 10 minutes

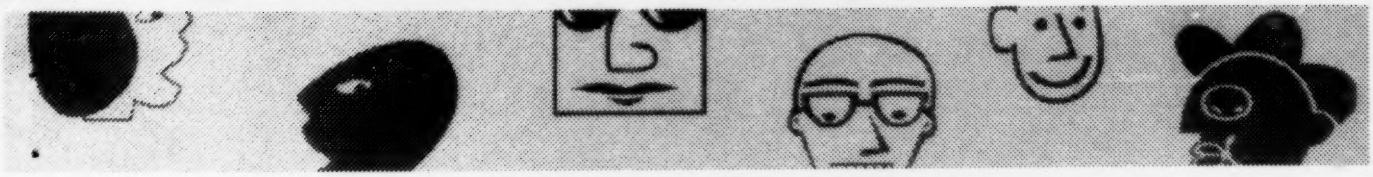
10. Selon vous, qu'est-ce qui empêche les jeunes de participer?
Durée approximative : 10 minutes

11. Que pourrions-nous faire pour qu'il y ait plus de jeunes qui participent au centre?
Question incitative : Par le décor? Par la promotion du centre? Par les activités? En proposant des enjeux?
Durée approximative : 10 minutes

12. Croyez-vous que nous devons avoir plus de jeunes qui participent aux organisations qui desservent les jeunes?
Durée approximative : 5 minutes

Clôture.
Y a-t-il d'autres commentaires? Remercier le groupe pour leur temps et leur collaboration.
Durée approximative : 5 minutes

Temps total : 130 minutes



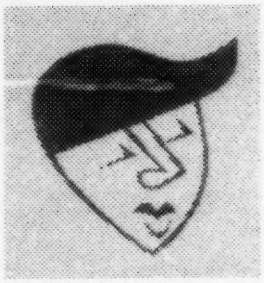
Groupes de discussion

Les groupes de discussion peuvent être déjà tout faits ou vous pouvez les créer. Le premier groupe comprend :

- parler à une classe de 10e année;
- être ajouté à l'ordre du jour pour la prochaine réunion du conseil d'administration;
- rencontre avec d'autres groupes, par exemple, les membres du personnel de direction du club local de garçons et filles;
- rencontrer des jeunes au centre communautaire de la région.

Vous pouvez également inviter un certain nombre de personnes à vous rencontrer pour avoir leurs suggestions. Votre équipe consultative, par exemple, pourrait non seulement vous guider dans le processus, mais vous offrir de l'information utile en réponse à vos questions.

Les groupes de discussion peuvent comprendre entre six et 30 personnes. Ils comprennent généralement plus de participants que les groupes de réflexion et sont moins structurés. C'est une bonne occasion de rencontrer les gens dans un face à face sans avoir à organiser la rencontre ou à inviter des personnes en particulier.



Les groupes de discussion sont parfois déjà formés ou vous pouvez les créer.

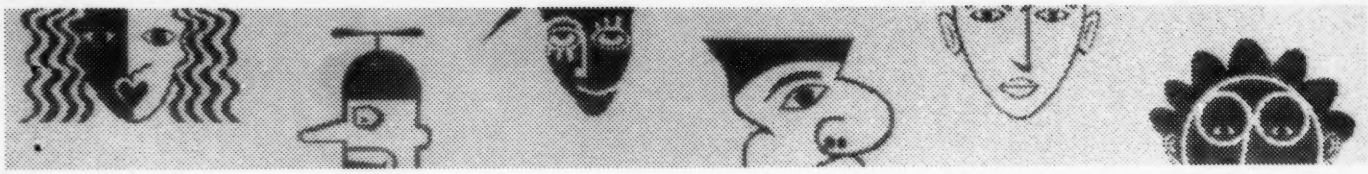
Entrevues

Les entrevues sont une excellente manière de rencontrer les principaux intervenants ou de leur parler personnellement. Elles peuvent se faire en personne ou par téléphone. Certaines personnes préfèrent discuter dans le cadre d'une entrevue confidentielle plutôt que de partager leurs commentaires au sein d'un groupe. Elles peuvent se sentir intimidées par un groupe ou ne croient peut-être pas que les membres du groupe comprendront ce qu'elles ont à dire ou qu'ils ne respecteront pas la confidentialité.

Lorsque l'on aborde le sujet de la participation des jeunes, certaines personnes peuvent être inquiètes que leurs points de vue soient controversés. Elles peuvent préférer parler dans le cadre d'une entrevue privée plutôt que dans un groupe de réflexion.

La décision des détails relativement au temps, à l'endroit et aux procédures de rencontre est souvent une question de commodité pour la personne. Si, par exemple, elle est l'unique employée d'une organisation, il sera peut-être plus facile de se rendre à son lieu de travail ou de lui téléphoner.

Les entrevues sont également un excellent outil pour les personnes qui ont de faibles capacités de lecture et d'écriture. Ces personnes se sentent généralement plus à l'aise dans le cadre d'une entrevue et il est plus facile d'établir une relation. Une entrevue est toutefois plus poussée qu'une conversation. Il faut se souvenir que l'on cherche des réponses à des questions précises. L'important est de rester sur le sujet et de guider l'entrevue - pour vous et pour le participant.

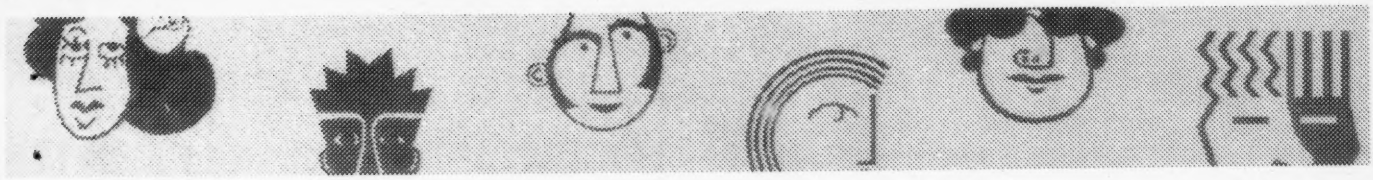


Diriger une entrevue : Conseils

Les entrevues individuelles sont habituellement composées d'une série de questions ouvertes.

Une entrevue individuelle est structurée sur des questions à réponse libre élaborées pour guider l'entrevue et pour offrir de la cohérence dans l'information recueillie. C'est un processus utile pour recueillir de l'information en profondeur, pour clarifier les idées et pour aller chercher d'autres renseignements et d'autres détails. Il faut se souvenir des points suivants :

- Il est important de mener une entrevue auprès de personnes connaissantes du sujet, notamment des jeunes qui participent aux organisations pour la santé des jeunes ou du personnel de première ligne.
- L'entrevue est également une bonne approche à utiliser avec les personnes qui se sentent plus à l'aise de parler que d'écrire ou avec les personnes qui ne se sentent pas à l'aise dans un environnement de groupe.
- Il est important de rester impartial au cours de l'entrevue en posant des questions neutres, qui ne suggèrent pas une réponse donnée. Il faut également s'assurer que votre langage corporel n'influence pas la personne interviewée, qui souvent donnera les réponses qu'elle croit que vous désirez entendre.
- Il est nécessaire d'avoir un guide d'entretien composé de questions exploratoires ouvertes. N'hésitez pas à demander des explications si vous ne comprenez pas ou à demander qu'une réponse vous soit répétée au besoin. Posez des questions additionnelles si vous avez besoin de clarifier un point.
- Il faut encourager les participants à répondre dans leurs propres mots. Assurez-les qu'aucun propos n'est stupide.
- Assurez-vous que les questions sont claires et simples : vous ne voulez pas de questions vagues et complexes.



PRENDRE EN NOTE L'INFORMATION

(1) Enregistrement
L'enregistrement audio ou par bande-vidéo est la méthode la plus précise et vous ne courrez pas le risque de ne pas capter certains renseignements utiles et importants mentionnés par les participants. Cette méthode peut toutefois s'avérer coûteuse en temps et en argent. Tout le matériel doit être organisé à l'avance : vous devez savoir où vous le procurer et y avoir accès à l'avance pour pouvoir l'essayer. Plusieurs plans ont été ruinés en raison d'un équipement défectueux.

L'animatrice doit obtenir la permission des participants pour enregistrer la séance. Ils doivent également savoir à quelle fin l'information sera utilisée et qui y aura accès. Il pourrait être utile de mentionner aux participants qu'ils peuvent demander que l'enregistrement soit interrompu à tout moment et qu'ils peuvent demander que leurs propos soient effacés. Cela peut toutefois interrompre le flot de la discussion; certains participants peuvent également être hésitants à en faire la demande. Il est également important que la décision de ce qui sera fait avec les enregistrements soit prise avant de commencer l'enregistrement.

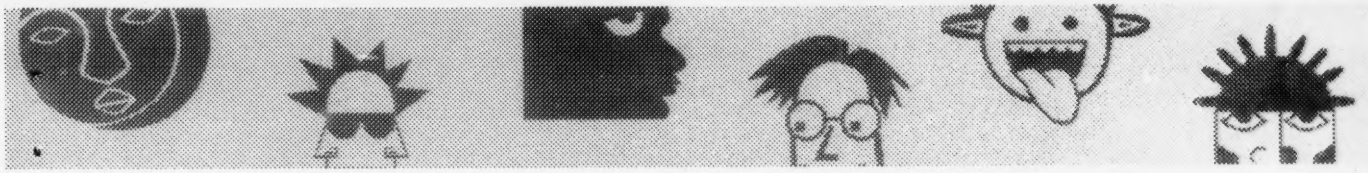
Les enregistrements doivent être transcrits; l'information enregistrée sur cassette doit être transcrite. Pour ce faire, vous pouvez utiliser un transcripteur, ce qui vous permet d'arrêter la machine avec votre pied au besoin; vos mains sont donc libres pour dactylographier. Toutefois, la transcription est généralement faite par une personne qui possède des habiletés dans le domaine. La transcription prend habituellement deux fois et demie la durée de la réunion originale. Pour un enregistrement d'une durée de deux heures, vous pourriez vous attendre que la transcription prenne environ cinq heures. Une fois la transcription terminée, vous devez décider ce que vous allez en faire. Qui en fera la lecture et l'analyse? De quelle manière?

Il existe différents moyens de consigner l'information transmise lors des entrevues.

(2) Prise de notes : Parfois, l'animatrice prendra elle-même les notes tout au long de la séance. Nous ne recommandons toutefois pas cette méthode. L'animatrice a déjà une quantité de travail énorme, notamment, elle doit s'assurer qu'elle pose toutes les questions, que toutes les personnes participent et qu'elle cerne le sujet traité. La prise de notes peut ralentir le processus et résulter en une discussion moins vive.

(3) Mémorisation : Il n'est également pas recommandé d'attendre que la séance soit terminée pour prendre des notes. Il est impossible de garder en mémoire tous les renseignements importants et riches en contenu qui auront été mentionnés. Il est également difficile de ne pas mettre involontairement l'accent sur certaines parties de la conversation, ou d'en minimiser l'importance.

La meilleure méthode d'enregistrement est d'avoir une personne responsable de la prise de notes et de la rédaction du rapport. Cette personne doit posséder des connaissances sur le centre et sur le but de l'évaluation, mais il est important de ne pas l'influencer en lui disant quels seront, selon vous, les propos qui seront tenus par les personnes interviewées. Laissez la personne écrire ce qu'elle entend et non ce qu'elle croit que vous voulez entendre. Encouragez-la à prendre le plus de notes possible, à apporter suffisamment de stylos-billes et de papier et à écrire le plus de



citations textuelles possible. Elles se révéleront d'une très grande valeur lorsque vous rédigerez votre rapport et procéderez à l'analyse du matériel. Le rapport du groupe de réflexion doit être rédigé dans les 24 heures suivant la séance pour ne pas perdre la richesse dans le ton de la discussion.

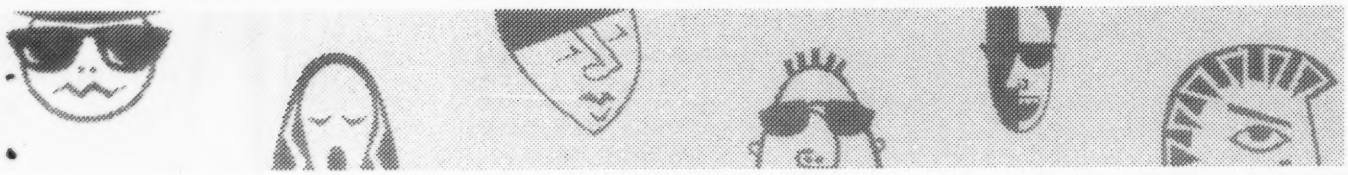
Enquêtes

À moins que les résultats soient utilisés pour publication dans un journal érudit et pour faire des allégations sur les jeunes en général, il n'est pas nécessaire que les enquêtes soient systématiques et comprennent un échantillon alléatoire de jeunes. L'une des méthodes les plus efficaces de mener une enquête est de compiler une liste de questions qui soient le plus simples possible. Il est préférable d'avoir le moins de questions possible, trois ou quatre questions est le nombre idéal. Il est recommandé de ne pas avoir plus de 10 questions. Au début de l'enquête, il est important de mentionner :

- qui mène l'enquête;
- quelle est la raison d'être de l'enquête;
- qui aura accès aux résultats de l'enquête;
- à quelles fins les résultats seront utilisés.

Le questionnaire doit être présenté de manière à attirer le regard des jeunes et à les inciter à prendre un exemplaire. Soyez très clair sur la confidentialité : désirez-vous qu'ils signent leur nom et utiliserez-vous cette information? Laissez savoir aux gens que leur opinion est importante, que leur point de vue peut faire une différence et remerciez-les de prendre le temps de répondre à l'enquête.

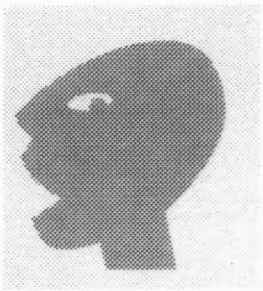
L'un des moyens les plus efficaces de mener une enquête est d'établir une liste de questions.



Un groupe d'étudiants d'une école polyvalente de la Nouvelle-Écosse voulait savoir si les jeunes désiraient avoir une clinique à l'intention des adolescents dans l'école, s'ils utiliseraient un tel service, les raisons pour lesquelles ils utiliseraient cette clinique et ce qui les mettrait à l'aise d'utiliser les services qui y seraient offerts. Le groupe a conçu un questionnaire d'une page qu'il a distribué à tous les étudiants de l'école. Il a fallu beaucoup de temps pour que le groupe s'entende sur les questions à poser, pour photocopier le formulaire et le distribuer à tous les étudiants. La réponse a été très positive. Le groupe s'est réuni et a examiné les résultats - combien de personnes ont dit ceci ou cela et ce qu'elles avaient à dire. Le groupe d'étudiants a présenté les résultats de l'enquête aux parents et aux enseignants. Cette école comprend maintenant un centre très actif et efficace pour la santé des adolescents.

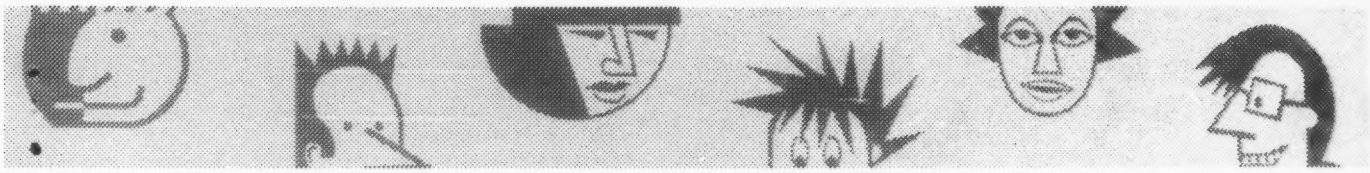
Beaucoup de jeunes disent apprécier qu'on sollicite leur opinion.

Plus le questionnaire est court, plus les chances sont grandes que les gens y répondront. Ne répétez pas l'erreur commise par un groupe qui cherchait à savoir de quelle manière les femmes participaient aux projets de recherche. Ce groupe a encouru bon nombre de dépenses et d'efforts pour concevoir un questionnaire de sept pages qui a été envoyé à 150 organisations locales. Seulement 10 questionnaires ont été retournés au groupe.



Commencez votre enquête par un énoncé expliquant la raison d'être de votre enquête. Assurez-vous que les questions sont claires et précises. Par exemple, la question Participez-vous au centre? peut avoir une signification différente pour différentes personnes. Toutefois, la question Avez-vous déjà été bénévole au centre?, suivie de De quelle manière?, vous apportera vraisemblablement l'information que vous recherchez. Avant d'envoyer le questionnaire au groupe cible, il est important de le tester auprès d'un petit groupe.

Si, plutôt que l'envoyer par courrier, vous désirez que les jeunes ramassent un exemplaire du questionnaire, laissez-le dans un endroit auquel tous ont accès. Une organisation, par exemple, a laissé les feuilles de questions dans leur centre d'accueil sur la table à café. Une boîte a été placée à proximité pour que les jeunes puissent y déposer le questionnaire une fois terminé. Un grand nombre de jeunes ont déclaré aimer qu'on leur demande leur opinion et avoir aimé répondre au sondage. Souvenez-vous de laisser suffisamment d'espace pour permettre aux gens d'écrire leurs réponses.

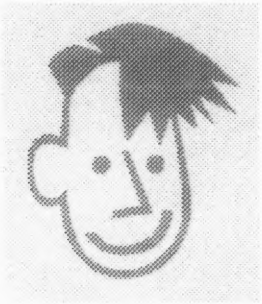


EXEMPLE D'UN QUESTIONNAIRE

VOTRE OPINION EST IMPORTANTE!

Votre opinion est importante!

Le Comité directeur du Halifax Youth Health Centre désire connaître votre opinion sur les services offerts par notre centre. Nous vous serions reconnaissants de prendre quelques minutes pour répondre aux questions suivantes. L'enquête est confidentielle. Vous n'avez pas à écrire votre nom sur le questionnaire. Si vous décidez de signer ce questionnaire, votre nom ne sera mentionné dans aucun document qui fera mention des réponses que vous avez apportées.



1. Avez-vous déjà participé au Halifax Youth Health Centre? Veuillez encercler une réponse.

Oui Non

2. Si oui, veuillez nous décrire de quelle manière vous avez participé :

_____

_____

_____

_____

3. Cela a-t-il été une bonne expérience? Pourquoi ou pourquoi pas?

_____

_____

_____

_____

4. De quelle manière le centre pourrait-il mieux vous servir?

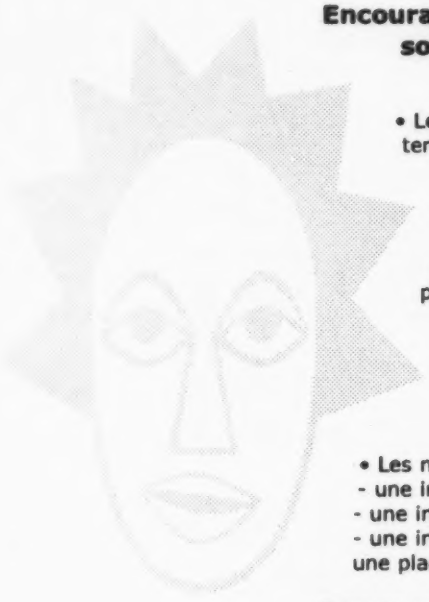
_____

_____

_____

Merci. Une fois rempli, veuillez déposer ce questionnaire dans la boîte.
Si vous désirez connaître les résultats de l'enquête ou avoir de l'information sur nos services, veuillez nous téléphoner au 445-9078.

FEUILLE DE CONSEILS



Encourager la participation des jeunes au projet et faire en sorte que leur participation se continue.

- Les jeunes doivent être encouragés à recruter de nouveaux jeunes en tout temps.

- Essayer de créer des occasions pour que le jeune sente qu'il participe à un mouvement de jeunes de plus grande envergure dans la communauté, la région, la province/territoire ou au pays. Le fait d'avoir des liens avec un portrait élargi augmentera les chances que les participants sentent que leur travail est important.

- Le recrutement doit se faire en demandant aux nouveaux membres éventuels de contribuer au projet en effectuant des tâches très précises. Ces tâches doivent également se faire dans un bloc de temps limité et doivent nécessiter peu ou aucune formation.

- Les meilleures méthodes pour recruter des jeunes comprennent :
  - une invitation par un autre jeune qui est vu comme un leader;
  - une invitation par un ami déjà engagé; ou
  - une invitation par un dispensateur de services ou par un autre adulte qui occupe une place importante dans la vie du jeune.

Faire en sorte qu'il y ait un mélange représentatif de jeunes; ne pas oublier que les jeunes peuvent avoir de la difficulté à participer (p.ex., les mères seules) ils peuvent aussi avoir des expériences enrichissantes à partager avec le groupe et le projet.

- Les jeunes seront peut-être plus intéressés à participer au projet :
  - si une formation leur est offerte;
  - s'ils peuvent aider les autres;
  - s'ils se sentent appréciés;
  - s'ils accomplissent un travail communautaire important;
  - s'ils ont l'occasion de rencontrer des dirigeants communautaires; et
  - s'ils obtiennent des certificats de mérite, des crédits d'études ou des expériences de travail.

- Offrez des récompenses concrètes ou de l'argent aux jeunes pour l'accomplissement d'un travail qui, autrement, aurait nécessité l'embauche de personnel (p.ex., distribution de brochures, faire des enquêtes). L'argent ne doit pas être utilisé comme moyen pour encourager le jeune à participer, mais plutôt comme un avantage équitable et raisonnable pour avoir effectué un travail.

- Pour les projets qui couvrent une grande superficie géographique, il est avantageux d'avoir un groupe de jeunes de chaque endroit plutôt que des représentants de chaque site. Cela raffermit le groupe, augmente la possibilité de bâtir une équipe locale et donne au projet une meilleure chance de survie.

- Le fait de recruter des jeunes qui possèdent de l'expérience dans le travail communautaire et qui comprennent leur rôle de leader semble accélérer le processus de développement du groupe et l'aide à atteindre plus rapidement ses objectifs.

L'éducation et les compétences acquises se relèvent les plus utiles dans des situations réelles.

• Au fur et à mesure que les jeunes acquerront de nouvelles habiletés et deviendront des intervenants importants dans le processus décisionnel, le pouvoir de participation des jeunes augmentera. Leur sentiment de contrôle et d'appartenance augmentera également. Cela nécessitera toutefois des efforts délibérés, du temps, de la patience et des ressources.

• L'éducation et l'acquisition d'habiletés sont plus efficaces dans le cadre de situations réelles qui permettent aux jeunes de mettre en pratique les connaissances acquises.

• Les jeunes pourraient cesser de participer au projet dans les circonstances suivantes :
- le projet est trop limitatif;
- le projet offre peu ou aucune possibilité de contrôle ou d'apprentissage;
- le projet est peu intéressant;
- le projet présente des problèmes de leadership;
- leurs amis ne participent plus au projet;
- la discipline est trop rigide; ou
- ils développent d'autres intérêts.

• Pour certains membres, le développement et la croissance du groupe semblent être un enjeu social important. La promotion du travail d'équipe est donc un élément essentiel dans le développement de groupe.

• Les tâches assignées aux membres du groupe, aux mentors et aux autres bénévoles doivent être liées aux objectifs, avoir une date d'échéance et être réalisables.

• La résolution de conflits est l'une des plus importantes habiletés que les jeunes peuvent acquérir par le biais du projet.